Évaluation formative de l'Entente Canada-Manitoba sur le développement du marché du travail

Rapport sommaire final

Évaluation et développement des données
Politique stratégique
Développement des ressources humaines Canada

mars 2000

SP-AH-198-03-00F
(also available in English)

Papier

ISBN : 0-662-89366-2
N° de cat. : RH63-2/198-03-00F

PDF

ISBN : 0-662-89367-0
N° de cat. : RH63-2/198-03-00F-PDF

HTML

ISBN : 0-662-89368-9
N° de cat. : RH63-2/198-03-00F-HTML

106-02594/

Table des matières

Réponse de la direction i

Remerciements iii

Sommaire v

1. Introduction 1

1.1 Contexte 1
1.2 Entente Canada-Manitoba sur le développement du marché du travail 3
1.3 Objectifs et aspects de l'évaluation 7
1.4 Marché du travail au Manitoba 8
1.5 Profil des participants aux PMP visées par l'EDMT selon la région 13
1.6 Participation des groupes cibles 15

2. Méthode 19

2.1 Entrevues auprès d'informateurs clés 19
2.2 Groupes de discussion 19
2.3 Enquête auprès des participants et des non-participants 20

3. Pertinence 27

3.1 Compatibilité des PMP avec la Loi sur l'assurance-emploi, l'EDMT et les priorités gouvernementales 27
3.2 Pertinence par rapport aux besoins des particuliers, des employeurs et des collectivités 28

4. Conception et mise en œuvre 37

4.1 Complémentarité/chevauchement des PMP et d'autres programmes 37
4.2 Mise en œuvre de l'EDMT 37
4.3 Partenariats 40
4.4 Souplesse de la mise en œuvre des PMP 41
4.5 Suffisance des systèmes d'information et de contrôle 42
4.6 Suffisance de l'information sur le marché du travail et du marché des emplois 43
4.7 Points forts et lacunes de la structure de mise en œuvre des PMP 44
4.8 Incidences du regroupement des services sur la mise en œuvre des PMP 45
4.9 Accessibilité des PMP dans les deux langues officielles 46
4.10 Satisfaction à l'égard des PMP 46
4.11 Utilisation des ressources libre-service 48
4.12 Améliorations suggérées 50

5. Succès **53**

5.1 Favoriser l'autonomie des clients 53
5.2 Indicateurs primaires 55
5.3 Comparaison entre les constatations issues de l'évaluation et les mesures de responsabilisation 56
5.4 Incidences sur les participants : Analyse descriptive 56
5.5 Incidences sur les participants : Modélisation à plusieurs variables 62
5.6 Incidences sur les employeurs et les collectivités 63
5.7 Caractéristiques des PMP associées à des résultats positifs chez les clients 63
5.8 Incidences imprévues 65

6. Conclusions **67**

6.1 Mise en œuvre 67
6.2 Clients des PMP 69
6.3 Employeurs et collectivités 70
6.4 Constatations régionales 71
6.5 Suffisance des systèmes d'information et de contrôle 72
6.6 Information sur le marché du travail et le marché des emplois 72
6.7 Modèle de prestation des services 72
6.8 Constatations relatives à chaque programme 74

Annexe 1 : Incidences sur les participants selon le type de programme Résultats descriptifs **79**

Liste de tableaux

Tableau 1.1 Certains indicateurs de la population active, Manitoba 1997-1999, et Canada 1999 9
Tableau 1.2 Emploi par branche d'activité au Manitoba – 1999 Variation de l'emploi par branche d'activité entre 1990 et 1999 au Manitoba Taux de répartition de l'emploi par branche d'activité, Canada et Manitoba – 1999 11
Tableau 1.3 Profil démographique des participants aux PMP visées par l'EDMT et de la population admissible selon la région 14
Tableau 2.1 Répartition et composition des groupes de discussion 20
Tableau 2.2 Entrevues réalisées auprès des participants 23
Tableau 2.3 Taux de réponse à l'enquête auprès des participants 24
Tableau 2.4 Taux de réponse à l'enquête auprès du groupe témoin 26
Tableau 3.1 Taux de répartition des participants qui se sont dits « très désireux » d'obtenir des résultats d'emploi, selon les trois types de programme 31
Tableau 5.1 Atteinte des résultats cibles des PMP, 1998-1999 et 1999-2000 56
Tableau D.1 Sélection d'indicateurs des résultats d'emploi pondérés parmi les participants aux PMP, selon le type d'intervention et la situation de prestataire d'AE ou d'ancien prestataire réadmissible, et parmi les membres du groupe témoin[1] 80
Tableau D.2 Résultats relatifs à la situation d'emploi : Taux de répartition pondéré selon la situation d'emploi au cours de la première semaine suivant l'intervention et au moment de l'enquête[1,2] 81
Tableau D.3 Situation d'emploi avant et après l'intervention chez les participants et le groupe témoin selon la situation de prestataire[1,2] 83
Tableau D.4 Situation d'emploi avant et après l'intervention[1] selon le type de programme[2] 84
Tableau D.5 Maintien de l'emploi : Pourcentage pondéré des participants à un programme de placement qui ont été embauchés par l'employeur hôte après l'intervention, et autres mesures de maintien, selon le type de programme et la situation de prestataire[1] 85
Tableau D.6 Caractéristiques de l'emploi actuel ou le plus récent chez les participants et le groupe témoin selon le type d'intervention[1] et la situation de prestataire 86
Tableau D.7 Résultats relatifs au chômage et à la recherche d'emploi : Taux de répartition pondéré selon la durée de la période de chômage et de la recherche d'emploi en proportion du temps écoulé depuis l'intervention chez les participants aux PMP et les membres du groupe témoin, selon le type d'intervention et la situation de prestataire d'AE ou d'ancien prestataire réadmissible 87
Tableau D.8 Activités de recherche d'emploi[1] : Taux de répartition pondéré d'après les activités de recherche d'emploi chez les participants aux PMP selon le type d'intervention et la situation de prestataire d'AE ou d'ancien prestataire réadmissible, et chez les membres du groupe témoin[2] 88

Tableau D.9 Recours à l'aide au revenu : Taux de répartition pondéré selon le recours et le nombre de semaines d'AR chez les participants aux PMP et le groupe témoin, selon l'intervention et la situation de prestataire d'AE ou d'ancien prestataire réadmissible[1] 90

Liste de pièces

Pièce 1.1 Recours à des interventions multiples 15
Pièce 1.2 Scolarité et langue maternelle 16
Pièce 1.3 État matrimonial et appartenance à un groupe visé par l'équité en matière d'emploi 16
Pièce 1.4 Ménage et revenu 17
Pièce 4.1 Satisfaction à l'égard des services reçus 47
Pièce 4.2 Ressources ou services que les participants ont utilisés par eux-mêmes 49
Pièce 4.3 Source d'information sur les services d'emploi 50
Pièce 5.1 Motifs de non-réalisation des activités du plan d'action 54
Pièce 5.2 Importance cotée du programme d'emploi[1] 57
Pièce 5.3 Incidences des programmes 58
Pièce D.1 Désir d'entrer sur le marché du travail[1] 89
Pièce D.2 Désir d'entrer sur le marché du travail[1] 89

Réponse de la direction

L'évaluation formative de l'Entente Canada-Manitoba sur le développement du marché du travail (EDMT) est terminée et a été acceptée par les deux ordres de gouvernement. Les conclusions de l'évaluation ont été et continueront d'être prises en considération dans le contexte de l'administration des programmes et des services prévus dans l'EDMT.

Le rapport d'évaluation sera mis à la disposition des partenaires et des parties intéressées.

Remerciements

Le Comité mixte d'évaluation et d'imputabilité de l'EDMT Canada-Manitoba tient à souligner l'apport de plusieurs personnes à la réussite de ce projet. En particulier, le Comité remercie toutes les personnes qui lui ont fait part de leurs points de vue et de leurs commentaires pendant l'enquête, les études de cas, les groupes de discussion et les entrevues auprès des informateurs clés. Sans leur collaboration, ce travail de recherche n'aurait pu être réalisé.

Sommaire

Introduction et contexte

Dans le cadre de l'Entente sur le développement du marché du travail (EDMT) conclue entre le Canada et le Manitoba, les gouvernements fédéral et provincial ont convenu que le Manitoba assumerait la responsabilité de la conception et de la mise en œuvre de programmes et de services actifs relatifs au marché du travail au profit des sans-emploi de la province. Le présent rapport contient les résultats de l'évaluation formative des prestations et des mesures provinciales (PMP) visées par l'EDMT Canada-Manitoba. Cette entente a été signée le 17 avril 1997 et elle est entrée en vigueur le 27 novembre 1997.

Méthode d'évaluation

Plusieurs méthodes ont servi à recueillir les données aux fins de cette évaluation formative. Des méthodes quantitatives, soit une enquête menée auprès de 1 393 participants aux programmes et une enquête réalisée auprès de 500 non-participants, ont permis d'obtenir des renseignements applicables à l'ensemble des participants aux PMP. De plus, des méthodes qualitatives consistant en 28 entrevues auprès d'informateurs clés et en 12 groupes de discussion ont permis de recueillir des points de vue approfondis sur les questions à l'étude.

L'échantillon total de l'enquête comprenait les clients qui avaient profité d'un programme ou d'un service visé par l'EDMT entre le 27 novembre 1997 et le 15 août 1999. La collecte des données qualitatives s'est déroulée en décembre 1999, tandis que l'enquête a eu lieu en janvier 2000.

Principales constatations

Mise en œuvre

La mise en œuvre de l'EDMT Canada-Manitoba s'est bien déroulée. Toutefois, il y a eu une certaine « crise de croissance » et il reste des questions à régler.

Les PMP respectent les lignes directrices, les principes et l'intention de la *Loi sur l'assurance-emploi (AE)* et de l'EDMT. Elles cadrent avec les priorités de Développement des ressources humaines Canada (DRHC), mais seulement en partie avec celles du Manitoba. Les critères d'admissibilité de la *Loi sur l'AE* qui limite l'accès aux clients de l'AE, ne permettent pas à la province d'utiliser les fonds de l'EDMT pour assurer une formation aux personnes marginalement occupées. Bien qu'il s'agisse là d'une importante

préoccupation pour le Manitoba (et les employeurs) à l'aube d'une période de pénurie de main-d'œuvre, cette grande question déborde le cadre de la mise en œuvre des PMP.

Les PMP ont été conçues et mises en œuvre dans le cadre de partenariats avec des parties intéressées, en particulier entre Éducation et Formation professionnelle Manitoba et Développement des ressources humaines Canada, mais aussi jusqu'à un certain point avec d'autres ministères provinciaux, des administrations municipales, des associations industrielles, des employeurs et des organismes communautaires. Bon nombre de ces partenariats existaient avant l'EDMT et ils ont été renforcés à la faveur de la mise en œuvre des PMP.

Au nombre des principaux points forts de la conception et de la mise en œuvre figurent : une structure et un processus de mise en œuvre efficaces reposant sur une bonne collaboration entre les partenaires fédéraux et provinciaux; la réussite du transfert à la province de programmes et de personnel possédant une vaste expérience, un processus qui n'a occasionné qu'une perturbation minimale du service à la clientèle; les partenariats avec l'industrie, des employeurs, des établissements d'enseignement et d'autres organismes grâce auxquels on a pu veiller à ce que les programmes cadrent avec les besoins du marché du travail régional; et enfin, l'exécution des programmes dans des centres d'emploi regroupés offrant un « guichet unique » aux clients, combinée à un soutien efficace des agents d'exécution tiers sur le plan des coûts.

Les PMP sont harmonisées avec d'autres initiatives provinciales et fédérales. Malgré un certain chevauchement ou manque de coordination perçu entre les programmes provinciaux et fédéraux qui s'adressent aux jeunes, aux Autochtones et aux personnes handicapées et ceux qui ont trait à l'information sur le marché du travail, on s'entend pour dire que les programmes sont essentiellement complémentaires.

Un certain nombre de lacunes perçues ont été relevées, dont la nécessité d'assouplir la conception et la mise en œuvre des PMP afin qu'elles soient mieux adaptées aux besoins locaux et régionaux; d'offrir des renseignements plus utiles sur le marché du travail; d'améliorer l'accès aux programmes et aux services dans les collectivités rurales et éloignées; d'accroître la consultation avec les groupes communautaires et de mieux leur faire connaître les PMP; et enfin d'améliorer les communications internes.

De plus, selon certains membres du personnel, les lignes directrices relatives aux programmes sont trop générales pour être appliquées uniformément par les différents membres du personnel ainsi que d'un centre d'emploi à l'autre. En outre, des questions relatives aux ressources humaines ont été soulevées, dont le désir que soient réglées les préoccupations associées à la classification des postes du personnel transféré par DRHC, que soient précisés les rôles et les responsabilités du personnel et que soit atténuée l'anxiété des membres du personnel quant à l'avenir de l'EDMT et à leur sécurité d'emploi.

Clients

Les données issues de l'enquête indiquent que les participants aux PMP sont, dans l'ensemble, représentatifs des clients de l'AE au Manitoba (p. ex., sur le plan de l'appartenance à un groupe visé par l'équité en matière d'emploi et d'autres

caractéristiques sociodémographiques). Dans une large mesure, les PMP sont conformes aux besoins des clients au Manitoba. La plupart des clients ont indiqué que les PMP répondaient à leurs besoins et à leurs attentes et qu'elles avaient des incidences positives sur leur vie. Ces clients ont mentionné que les PMP les avaient aidés à prendre de l'assurance, à orienter leurs efforts et à devenir plus aptes à obtenir un emploi.

Les clients se sont dits très satisfaits de l'accessibilité des services en temps opportun, des ressources libre-service et de la qualité des programmes et des services.

Les quelques aspects à propos desquels les clients se sont montrés insatisfaits visaient la prestation des services plutôt que les PMP mêmes, notamment le manque de cours de formation à jour et la rémunération insuffisante des participants aux programmes de subventions salariales et d'apprentissage. En outre, 78 p. 100 des étudiants indépendants de la catégorie élargie ont mentionné que l'obligation de contribuer à payer le coût de la formation en rendait l'accès difficile (dans une mesure modérée ou importante).

Quant à l'accessibilité des programmes et des services dans la langue officielle de leur choix, tout porte à croire que les PMP sont facilement accessibles à la plupart des clients dans la langue officielle qu'ils privilégient.

Le personnel, les clients, les partenaires communautaires et les agents d'exécution tiers s'entendaient tous pour dire que les PMP ont des incidences positives sur la vie des participants. La plupart des membres du personnel se sont également dits convaincus que les programmes et les services offerts satisfont aux besoins des clients de l'AE. Parmi les incidences observées, mentionnons une amélioration de la confiance et de l'estime de soi, de l'autonomie fonctionnelle, des techniques de recherche d'emploi, de l'emploi, de la satisfaction au travail, de la rémunération et de l'employabilité, ainsi qu'une dépendance réduite à l'égard du soutien du revenu.

Employeurs et collectivités

Selon la plupart des employeurs, les programmes correspondent à leurs besoins. Les répondants se sont dits satisfaits de la mesure dans laquelle les programmes cadrent avec leurs buts organisationnels et des employés qui travaillent pour eux dans le cadre des programmes. Une certaine insatisfaction, surtout à l'égard du programme des subventions salariales, a été exprimée relativement au manque de renseignements de base sur les candidats aux postes, au jumelage des participants et des entreprises, ainsi qu'à la durée des programmes (c.-à-d. la période de financement).

Certains fonctionnaires provinciaux et partenaires communautaires estiment que le fait que la formation ne peut être offerte que dans le cadre du programme des prêts et subventions de perfectionnement/étudiants indépendants de la catégorie élargie constitue une mesure restrictive parce que les besoins de l'industrie ne sont pas pris en compte. Par exemple, lorsque de nouvelles entreprises envisagent de déménager dans la province, certains répondants croient qu'il n'est plus possible d'appliquer une approche axée sur l'industrie et d'élaborer des programmes au collège communautaire local afin de répondre aux besoins de ces nouvelles entreprises en matière de compétence. C'est ce que permettaient d'accomplir auparavant la formation dans le cadre de projets et l'achat de

formation, deux programmes qui ont été progressivement éliminés à compter du 1er juillet 1999.

La majorité des fournisseurs de services de formation (les collèges, les universités, les établissements de formation, etc.) considèrent que l'élimination progressive de la formation dans le cadre de projets et de l'achat de formation compromet la pertinence des PMP. Certains répondants estiment qu'il y a peu de moyens pour répondre aux besoins de formation d'un secteur, d'une industrie ou d'un employeur en particulier et que les établissements de formation sont moins encouragés à s'associer à l'industrie locale pour régler les problèmes qui se posent au marché du travail.

La plupart des employeurs et des partenaires communautaires sont d'avis que les programmes sont conformes aux besoins de leurs collectivités. Ils ont toutefois souligné qu'il est nécessaire : d'accroître l'accès à la formation dans le cas des personnes marginalement occupées, des clients ayant des besoins spéciaux et des habitants des régions rurales et éloignées; d'allonger les périodes de placement et de subvention salariale et d'assurer un suivi des clients à plus long terme afin d'accroître le taux de succès des programmes; de mieux cibler la formation sur les besoins du marché du travail; et enfin, de réduire les formalités administratives associées aux PMP.

Constatations régionales

Il existe des difficultés bien particulières dans la région du nord du Manitoba, notamment celle que pose l'exécution de programmes dans de petites collectivités. On observe aussi un manque de formation pertinente offerte dans ces collectivités. En outre, certains répondants jugeaient restrictive la stratégie de formation individuelle assurée dans le cadre du programme des prêts et subventions de perfectionnement/étudiants indépendants de la catégorie élargie, en raison du manque de programmes de formation.

Suffisance des systèmes d'information et de contrôle

Les répondants ont indiqué que les systèmes administratifs de contrôle et de rapport relatifs aux PMP, aux participants des programmes et aux agents d'exécution tiers ne permettent pas d'assurer une planification, une gestion et une évaluation convenables des PMP. La validité et l'utilité des mesures de responsabilisation actuelles et l'intégrité des données sont perçues comme étant des problèmes.

Des lacunes ont également été observées dans les systèmes d'information de soutien qui servent à évaluer les résultats cibles aux fins de la reddition de comptes. Les comparaisons établies entre les indicateurs de l'emploi selon l'enquête et l'indicateur des retours au travail selon les données administratives ont révélé l'absence de données sur un grand nombre de retours effectifs au travail dans les systèmes d'information, ce qui laisse entendre que les résultats du Manitoba aux fins de la reddition de comptes pourraient sous-représenter le succès réel sur le plan des retours au travail et des prestations d'AE non versées.

Information sur le marché du travail/marché des emplois

Le personnel, les partenaires communautaires, les employeurs et les clients ont facilement accès à de l'information sur le marché du travail (IMT) par l'intermédiaire d'Internet, quoique ce support ne soit pas accessible aux personnes qui ont peu de connaissances en informatique. Toutefois, on reproche généralement à l'IMT offerte d'être désuète, peu conforme aux besoins des clients et peu pertinente pour les petites régions et collectivités du Manitoba. Ce problème étant reconnu, un comité de travail fédéral-provincial sur l'IMT a été formé et il planifie l'élaboration d'études et de produits conjoints axés sur l'IMT.

En ce qui a trait au marché des emplois, les conclusions s'apparentent à celles qui se rapportent à l'IMT, c.-à-d. que, même si les listes d'emplois sont facilement accessibles dans Internet et le Guichet emplois, les renseignements sont souvent désuets et donc peu utiles.

Modèle de prestation des services

Pour ce qui est du modèle de prestation des services, de nombreux répondants ont fait ressortir la nécessité d'en accroître la souplesse afin de pouvoir répondre aux besoins de tous les sans-emploi du Manitoba. Bien que les PMP offrent une certaine marge de manœuvre pour prendre des décisions au sujet des programmes et les adapter aux besoins aux niveaux provincial, infraprovincial et local, certains membres du personnel sont d'avis que la prise de décisions (l'approbation des dépenses) est plus centralisée qu'elle ne l'était avant l'entrée en vigueur de l'EDMT, ce qui peut causer des retards de mise en œuvre des programmes. De plus, on considère que les critères d'admissibilité découlant de la *Loi sur l'AE* limitent la souplesse des programmes.

Par ailleurs, les agents d'exécution tiers ont également exprimé des préoccupations à propos des marchés à court terme qui leur sont adjugés pour la prestation des services d'emploi. Ils estiment que ces marchés de courte durée (d'un an ou moins) limitent leur capacité de faire une bonne planification à long terme, ainsi que de former des employés qualifiés et de les garder.

Les partenaires communautaires ont dit préférer les modèles de prestation des services qui reposent sur des partenariats entre le gouvernement et la collectivité, dont : des modèles sectoriels, où les programmes sont conçus et mis en œuvre en consultation avec des organismes sectoriels composés d'employeurs, d'organes du gouvernement, d'écoles et d'établissements de formation privés; et des modèles tiers, où les programmes sont conçus et mis en œuvre par des organismes communautaires et tiers qui sont plus compétents pour ce qui est d'offrir des services à différents groupes de clients.

Selon les observations, le regroupement des services sous un même toit favorise le service à la clientèle, ainsi que les relations de travail et l'échange de renseignements entre le personnel fédéral et provincial.

Les principaux points forts perçus de la structure de mise en œuvre des PMP comprennent les suivants :

- un guichet unique pour les clients grâce aux centres d'emploi regroupés;
- l'accessibilité des PMP dans les deux langues officielles;
- la compétence et l'engagement du personnel travaillant au point de service dans les centres;
- le modèle de mise en œuvre des PMP axé sur les partenariats qui aide à assurer la pertinence des programmes;
- le recours à des agents d'exécution tiers qui est efficace sur le plan des coûts.

Voici les principales lacunes perçues de la mise en œuvre :

- un manque de communication et l'absence de lignes directrices sur la mise en œuvre des programmes à l'intention du personnel; une promotion déficiente des PMP auprès des clients et des groupes communautaires;
- une certaine confusion à propos des responsabilités et des rôles fédéraux et provinciaux en ce qui a trait à l'accueil dans les centres regroupés et aux programmes s'adressant aux jeunes, aux Autochtones et aux personnes handicapées;
- un manque de possibilités de formation offertes aux clients qui vivent dans des régions éloignées du Manitoba, aux personnes handicapées et à d'autres groupes d'intérêts spéciaux.

1. Introduction

1.1 Contexte

Dans le cadre de l'Entente sur le développement du marché du travail (EDMT) conclue entre le Canada et le Manitoba, les gouvernements fédéral et provincial ont convenu que le Manitoba assumerait la responsabilité de la conception et de la mise en œuvre de mesures d'emploi actives à l'intention des sans-emploi de la province. Afin de satisfaire au désir des provinces d'exercer un plus grand contrôle sur les programmes de développement du marché du travail, le gouvernement fédéral s'est engagé à leur transférer la responsabilité du développement du marché du travail.

En mai 1996, le gouvernement fédéral a offert officiellement aux provinces d'assumer ces responsabilités. Le 1er juillet 1996, il a promulgué la *Loi sur l'assurance-emploi* (AE), qui, comme il est décrit en détail ci-dessous, prévoyait la conclusion d'ententes avec les provinces sur l'administration de mesures d'emploi actives à l'intention des sans-emploi, ainsi que le contrôle et l'évaluation de ces programmes. Le présent document décrit la méthode d'évaluation formative de l'Entente Canada-Manitoba sur le développement du marché du travail, de même que les constatations qui en sont issues.

Comme il a été mentionné, le projet de loi C-12 sur l'assurance-emploi (*Loi sur l'AE*) a été un précurseur de la signature de l'EDMT. En plus des modifications apportées au régime d'assurance-chômage, les objectifs de la *Loi sur l'AE* étaient (et sont) les suivants :

- regrouper plusieurs dispositions actives relatives au marché du travail;
- engager le gouvernement fédéral à travailler de plus près avec les provinces à des activités relatives au marché du travail;
- autoriser le gouvernement fédéral à conclure des ententes sur le développement du marché du travail avec les provinces pour qu'elles offrent des prestations d'emploi et des mesures de soutien semblables à celles qui sont décrites à la partie II de la *Loi* et conformes à l'objet et aux lignes directrices qui y sont prévus (ils sont décrits ci-dessous);
- encourager le gouvernement fédéral et les provinces à collaborer à la conception et à l'élaboration d'un plan pour la mise en œuvre et l'évaluation des prestations et des mesures.

La *Loi sur l'AE* comporte deux parties. La partie I prévoit un soutien passif du revenu (des prestations d'AE) à l'intention des personnes qui sont temporairement sans travail. La partie II prévoit des prestations d'emploi actives qui permettent aux chômeurs de retourner au travail. Conformément à la *Loi sur l'AE*, l'administration des prestations de la partie I continue d'incomber au gouvernement fédéral, qui est également chargé de mettre en œuvre des programmes nationaux actifs liés au marché du travail, comme ceux qui ont trait à la mobilité interprovinciale ou au fonctionnement du marché des emplois. Il est prévu que la mise en œuvre des prestations et des mesures de la partie II soit assurée

par les provinces dans le cadre d'ententes conclues avec le gouvernement fédéral, pourvu que ces prestations et ces mesures soient « semblables » à celles qui sont décrites dans la *Loi sur l'AE* et qu'elles soient conformes aux lignes directrices établies (voir plus loin). Les provinces qui assument la responsabilité de ces prestations et mesures en vertu de la partie II reçoivent des fonds appropriés du Compte d'AE.

La *Loi sur l'AE* décrit huit types de programmes relatifs au marché du travail à l'intention des clients de l'AE[1] (ce qu'on appelle prestations d'emploi et mesures de soutien[2]), qui doivent servir de modèles aux programmes provinciaux correspondants[3]. Les voici :

- des subventions salariales destinées à encourager les employeurs à embaucher des clients de l'AE;
- des suppléments de revenu destinés à encourager les clients de l'AE à accepter des emplois;
- une aide financière destinée à encourager les clients de l'AE à devenir des travailleurs indépendants;
- une aide financière permettant aux clients de l'AE d'acquérir une expérience de travail;
- une aide financière devant aider les clients de l'AE à acquérir des compétences professionnelles;
- une aide destinée aux organismes qui fournissent des services d'aide à l'emploi aux chômeurs;
- une aide destinée aux organismes qui s'occupent d'adaptation de la main-d'œuvre;
- une aide à la réalisation de projets de recherche et d'innovation en la matière[4].

Un autre changement apporté dans le cadre de la *Loi sur l'AE* a trait aux façons dont la formation est financée. La *Loi sur l'AE* stipule que, trois ans après la date de sa promulgation, la formation ne peut plus être financée au moyen de paiements versés directement à un établissement de formation public ou privé[5]. La formation doit plutôt être financée en totalité ou en partie selon l'une ou l'autre des façons suivantes :

---

1 Selon la *Loi sur l'AE*, un client de l'AE s'entend d'un chômeur qui demande de l'aide et qui se trouve dans l'une ou l'autre des situations suivantes : il s'agit i) d'un prestataire d'AE actif ou ii) d'une personne qui a touché des prestations pendant une période qui a pris fin au cours des trois années précédentes ou iii) qui s'est vu établir une période de prestations au cours des cinq dernières années et a reçu des prestations parentales ou de maternité; cette personne s'est par la suite retirée du marché du travail et aimerait maintenant le réintégrer. Les deux derniers groupes forment collectivement ce qu'on appelle les « anciens prestataires réadmissibles ». Dans l'EDMT Canada-Manitoba, le terme « client de l'AE » est remplacé par « participant assuré » – toutefois, aux fins du présent document, seul le terme « client de l'AE » est utilisé.

2 Dans l'EDMT Canada-Manitoba, ces prestations d'emploi et mesures de soutien sont appelées « prestations et mesures provinciales » (PMP).

3 La *Loi sur l'AE* contient aussi certaines lignes directrices à suivre à l'égard des PMP. Ces lignes directrices sont : l'harmonisation, la réduction de la dépendance à l'égard des prestations d'AE, la coopération et le partenariat, la flexibilité, la langue officielle, l'engagement de la personne, ainsi que l'évaluation (*Loi sur l'AE*, article 57, paragraphe 1).

4 *Loi sur l'AE*, article 59 et article 60, paragraphe 4.

5 *Loi sur l'AE*, article 61, paragraphe 3.

- par des paiements versés directement au client sous forme de subventions ou de contributions, et/ou de prêts ou de garanties de prêt, pour le paiement de services approuvés;
- par des bons remis au client, qui doivent être échangés contre des services approuvés[6].

Par suite de ce changement, les programmes d'achat de formation et de formation dans le cadre de projets ont été éliminés de façon progressive à compter du 30 juin 1999.

1.2 Entente Canada-Manitoba sur le développement du marché du travail

L'EDMT Canada-Manitoba a été signée le 17 avril 1997 et est entrée en vigueur le 27 novembre 1997. En vertu de l'Entente, le Canada est demeuré responsable de la mise en œuvre des prestations d'assurance-emploi (AE); des aspects du développement du marché du travail qui sont de portée nationale tels que la mobilité interprovinciale, les conseils sectoriels, l'information sur le marché du travail national et le marché national des emplois; et enfin, du financement des prestations et des mesures provinciales (PMP) et du Service national de placement (SNP) au Manitoba. Le Manitoba a assumé la responsabilité de la conception et de la gestion des PMP.

L'annexe 1 de l'EDMT, Cadre des prestations et mesures provinciales, contient les dispositions suivantes :

« Le Manitoba planifiera, concevra, mettra en œuvre et gérera un ensemble de prestations et de mesures provinciales semblables aux prestations d'emploi et aux mesures de soutien conçues par la Commission en vertu des articles 59 et 60(4) de la Loi sur l'assurance-emploi, et conformes à la partie II de la Loi et aux lignes directrices qui en découlent. » (section 1.2)

« Les objectifs visés par le Manitoba [...] sont les suivants :

- *Offrir aux Manitobains sans emploi un ensemble « cohérent », parfaitement intégré et rentable de programmes et de services d'emploi et, par le fait même, améliorer le service à la clientèle et réduire les chevauchements et les dédoublements.*
- *Ouvrir l'accès à des programmes et services d'emploi adaptés aux besoins des travailleurs manitobains, des employeurs et des collectivités, compte tenu de l'évolution de l'économie, et établir des liens avec ces programmes et services.*
- *Favoriser les partenariats avec les collectivités et les employeurs, et encourager une participation locale à la planification et à la mise en œuvre de services et de programmes de développement du marché du travail qui soient en harmonie avec les priorités et perspectives économiques provinciales.*
- *Encourager l'autonomie et l'engagement personnel des Manitobains pour qu'ils assurent leur indépendance par la voie d'un emploi durable. »* (section 2.2)

---

[6] *Loi sur l'AE*, article 61, paragraphe 1.

« L'objectif des prestations et mesures provinciales est d'aider les bénéficiaires à se préparer à l'emploi, à s'en trouver un et à le garder ainsi qu'à réduire leur dépendance à l'égard des formes gouvernementales de soutien du revenu, comme les prestations d'AE et l'aide sociale. Conformément à cet objectif et au désir d'éliminer le chevauchement et les dédoublements, le Manitoba veut modifier ses programmes et services existants et élaborer de nouvelles approches axées sur les besoins de la clientèle et de la collectivité.

Dans ses efforts pour modifier ses programmes et services d'emploi existants, et en concevoir de nouveaux, le Manitoba entend prendre en compte les éléments suivants :

- *il veut prévoir une plus grande marge de manœuvre pour permettre aux échelons locaux de prendre les décisions en matière de planification et de mise en œuvre;*
- *il veut renforcer les modes de coopération et les partenariats qui l'unissent à d'autres prestataires de services et agents d'exécution;*
- *il veut exiger des personnes qui reçoivent de l'aide qu'elles élaborent un plan d'action personnel, qu'elles s'engagent à le mener à bien et qu'elles partagent, selon le cas, les coûts de l'aide obtenue;*
- *il veut recourir à la technique de gestion des cas afin de soutenir les clients, de coordonner l'aide et de permettre un suivi approprié.*

Le Manitoba se chargera de sélectionner les clients prioritaires qui pourront bénéficier de ses prestations et mesures provinciales, mais seuls les [clients de l'AE] pourront profiter des prestations provinciales. » (section 3.1)

Un autre aspect important de l'EDMT est l'obligation de rendre compte, dont il est question à l'annexe 4 de l'Entente. Un cadre redditionnel axé sur les résultats a été intégré à l'EDMT afin que des cibles puissent être établies conformément aux objectifs qui précèdent et aux incidences prévues, et afin que les résultats puissent faire l'objet d'un suivi et d'un compte rendu. Les indicateurs de résultats primaires, tels qu'ils sont décrits à l'annexe 4, sont les suivants :

1. les prestataires d'AE actifs en pourcentage des clients de l'AE qui bénéficient de PMP;
2. les retours au travail des clients de l'AE, en particulier les prestataires d'AE actifs;
3. les économies réalisées au profit du Compte d'AE (actuellement calculées en fonction des prestations non versées).

D'après les données extraites du système d'information de gestion de la Direction générale de l'investissement dans les ressources humaines (DRHC), cette évaluation formative fournit des observations préliminaires sur ces trois mesures. Pour que les mesures soient évaluées à fond, il faut recueillir des données sur une période plus longue et effectuer une analyse de plus haut niveau que ce qu'il a été possible de faire au cours de l'évaluation formative.

Les PMP font partie d'un éventail de programmes et de services administrés par la Direction générale des services d'emploi et de la formation professionnelle (SEFP), Division de la formation professionnelle et de l'éducation permanente, du ministère de l'Éducation et de la Formation professionnelle du Manitoba (EFPM). Les autres programmes et services administrés par les SEFP comprennent les services de gestion, les services de soutien au marché du travail, les programmes destinés aux jeunes, Main-d'œuvre de l'an 2000 et l'apprentissage. Aux SEFP, le financement des différents programmes est déterminé et réparti en fonction de trois crédits de financement distincts qui se rattachent aux groupes de clients servis. Les trois crédits de financement visent :

- les *programmes des SEFP* qui s'adressent aux clients admissibles à une aide au revenu (AR) provinciale et municipale, aux employeurs des secteurs privé, public et communautaire, aux collectivités, aux municipalités, ainsi qu'aux organismes qui nécessitent l'établissement de projets et de partenariats axés sur l'emploi et la formation;
- les *programmes de l'Entente sur le développement du marché du travail (EDMT)* qui visent à répondre aux besoins des clients de l'AE, de tous les Manitobains sans emploi, des employeurs et des partenaires communautaires[7];
- les *programmes d'alphabétisation des adultes et d'éducation permanente (AAEP)* qui servent à répondre aux besoins des Manitobains occupés, des clients de l'AR, des clients de l'AE et des étudiants adultes autodirigés, ainsi que des agents d'exécution des programmes d'alphabétisation et des organismes de présentation.

L'annexe 1 de l'EDMT Canada-Manitoba décrit quatre prestations (les subventions salariales, les partenariats en matière d'emploi, l'aide au travail indépendant, les prêts et subventions/étudiants indépendants de la catégorie élargie) et trois mesures (les services d'aide à l'emploi, les partenariats du marché du travail, la recherche et l'innovation). Comme aucun client n'est associé à deux des mesures, soit les partenariats du marché du travail et la recherche et l'innovation, ces dernières n'ont pas fait partie de l'enquête auprès des clients. Voici une brève description de chacune :

- *Subventions salariales.* L'objectif des subventions salariales est d'aider les travailleurs qui sont susceptibles de connaître des périodes de chômage de longue durée, qui manquent d'expérience ou qui font face à d'autres obstacles à l'emploi à trouver un emploi et à acquérir une expérience de travail. Dans le cadre de cette prestation, les employeurs admissibles reçoivent une subvention salariale destinée à les encourager à offrir des postes permanents à ces personnes. Les subventions salariales sont versées à l'employeur sur une base de « récupération » et sont fondées sur les coûts salariaux réels liés au travailleur admissible. Les participants admissibles comprennent les clients de l'AE et les Manitobains qui sont admissibles à une aide au revenu (AR) ou qui en bénéficient[8].

---

[7] Comme il a été mentionné précédemment, selon la section 3.1 de l'annexe 1 de l'EDMT, « le Manitoba se chargera de sélectionner les clients prioritaires qui pourront bénéficier de ses prestations et mesures provinciales, mais seuls les clients de l'AE pourront profiter des prestations provinciales ».

[8] À noter que certaines prestations et mesures provinciales ont été intégrées à d'autres programmes provinciaux en vue de mieux coordonner la prestation des services offerts à l'ensemble des groupes clients, dont les bénéficiaires d'une aide au revenu. Il importe de signaler que l'utilisation des fonds du Compte d'AE pour la mise en place de programmes de formation et/ou d'emploi dans le cadre de l'EDMT est non équivoque – selon la *Loi sur l'AE*, les fonds du Compte d'AE doivent servir à rembourser à la province le coût des PMP dont profitent les « clients de l'AE ».

- *Partenariats en matière d'emploi.* L'objectif des partenariats en matière d'emploi est d'offrir aux personnes admissibles des possibilités intéressantes d'acquérir une expérience de travail ou de fournir une expérience de travail de courte durée pour permettre l'acquisition de compétences recherchées par la collectivité locale. Cette prestation est offerte aux clients de l'AE et aux Manitobains ayant droit à une AR ou qui en bénéficient. Dans le cas des clients de l'AE, les programmes sont exécutés par des fournisseurs de services tiers en vertu d'un contrat avec les SEFP. Cette prestation peut prendre la forme d'une préparation à l'emploi, d'un perfectionnement des compétences, d'une expérience de travail, d'un placement et/ou de services de maintien ou de soutien de l'emploi.

- *Aide au travail indépendant.* Cette prestation d'emploi a pour objectif de favoriser le travail indépendant chez les clients de l'AE en aidant ceux qui ont un plan d'affaires solide à démarrer leur entreprise. Dans le cadre de cette prestation, le Manitoba passe des contrats avec des partenaires communautaires et d'autres fournisseurs de services pour qu'ils sélectionnent des clients et fournissent des services individualisés d'aide au travail indépendant, qui pourraient consister à : évaluer l'idée d'entreprise du particulier, évaluer si le particulier est un candidat convenable; fournir un encadrement relativement à l'élaboration et à la mise en œuvre du plan d'affaires; donner des conseils et un soutien; et aiguiller le particulier vers d'autres sources de soutien selon les besoins. Les participants doivent fournir un apport en argent, en travail ou en matériel à l'entreprise.

- *Prêts et subventions de perfectionnement/étudiants indépendants de la catégorie élargie.* L'objectif des prêts et des subventions de perfectionnement est d'encourager les particuliers à acquérir des compétences grâce aux études et à la formation afin de ne plus dépendre des prestations d'AE et d'obtenir un emploi. Les programmes sont mis en œuvre par le personnel des SEFP dans les centres d'emploi. Le personnel détermine si une aide financière est recommandée et il négocie le niveau et la nature du soutien avec les clients en fonction de leurs besoins particuliers. Chaque participant doit préparer et présenter les renseignements nécessaires à l'élaboration d'un plan de retour au travail réalisable. Tous les participants doivent contribuer à payer le coût de leur formation. Les particuliers admissibles à cette prestation comprennent les clients de l'AE et les apprentis qui ont droit à des prestations d'AE.

- *Services d'aide à l'emploi* (SAE). Dans le cadre de cette mesure, des partenaires tiers tels que des organismes communautaires qui passent des contrats avec les SEFP aident les chômeurs et les personnes menacées de chômage à se préparer au travail ou à trouver, à obtenir ou à garder un emploi qui répond aux besoins de la collectivité. Les genres d'activités du Service national de placement qui relèvent maintenant des SAE consistent par exemple à fournir de l'information sur le marché du travail, à offrir un counselling individualisé, à former des groupes de recherche d'emploi, à offrir des services de présentation, à mettre en œuvre des activités générales de sensibilisation et d'éducation, à assurer le marketing des clients, à encourager le travail bénévole et à recommander diverses prestations d'emploi. Cette mesure tend à être de courte durée.

- *Partenariats du marché du travail.* Cette mesure vise à encourager les collectivités et les employeurs à répondre aux besoins de développement économique et d'emploi à long terme en renforçant les capacités et les points forts des résidents locaux. Dans le cadre de cette mesure, le Manitoba forge des partenariats avec des groupes

d'employeurs et d'employés, des associations et d'autres agents d'exécution pour faciliter la mise en œuvre d'activités devant aider les chômeurs à retourner au travail ou les personnes menacées de perdre leur travail à trouver un autre emploi. Les activités de programme comprennent : des activités d'adaptation de la main-d'œuvre qui favorisent l'emploi de travailleurs menacés de chômage; une planification du perfectionnement de la main-d'œuvre à l'appui du développement économique local; des activités de recherche et de marketing axées sur de nouveaux programmes et services; la coordination et l'analyse des possibilités d'emploi locales; et enfin, le suivi et l'évaluation des interventions communautaires et sur le marché du travail.

- *Recherche et innovation.* Dans le cadre de cette mesure, le Manitoba apporte une aide financière à des partenaires à l'appui d'activités de recherche, de planification et d'innovation qui contribuent à l'avenir économique de la province et qui assurent la participation active des résidents de la province en quête de travail. Les projets sont financés en vertu de contrats avec les SEFP.

En plus des PMP décrites ci-dessus, deux autres programmes mis en œuvre dans la province ont fait l'objet de la présente évaluation. Ces programmes, qui ont été éliminés progressivement à partir du 30 juin 1999, sont les suivants :

- la prestation d'achat de formation, qui autorisait l'achat de formation pour le compte d'un groupe client particulier;
- la prestation de formation dans le cadre de projets, qui assurait une formation de groupe en vertu d'un contrat passé avec un coordonnateur, un formateur ou un groupe sans but lucratif de la collectivité.

1.3 Objectifs et aspects de l'évaluation

Conformément au cadre d'évaluation[9], voici les objectifs généraux de l'évaluation de l'EDMT au Manitoba :

1. Mesurer :
   a) le degré auquel les nouvelles dispositions prévues par l'EDMT et les prestations et mesures provinciales atteignent leur objectif;
   b) si les objectifs du Manitoba, tels qu'ils sont décrits à la section 4.2.2 du cadre d'évaluation, sont atteints;
   c) la validité et la fiabilité des indicateurs primaires tels qu'ils sont décrits à l'annexe 4 de l'EDMT.

[9] Le Comité mixte d'évaluation et d'imputabilité de l'EDMT Canada-Manitoba a rédigé le cadre d'évaluation (janvier 1999). Ce document de planification décrit les aspects de l'évaluation et les questions qui intéressent les partenaires fédéral et provincial. Il précise aussi les indicateurs généraux et les stratégies d'évaluation qui combinent des éléments d'évaluation formative et d'évaluation-bilan.

2. Fournir aux gestionnaires, aux stratèges et aux concepteurs de programmes des renseignements utiles et pertinents sur des questions comme la mise en œuvre, la conception, l'exécution, le nombre de clients et leurs expériences ainsi que les besoins en données du programme de façon à optimiser les ressources sur le marché du travail du Manitoba et les marchés du travail locaux dans les trois régions démographiques, soit Winnipeg, le Sud du Manitoba et le Nord de la province. L'évaluation doit plus particulièrement produire des renseignements opportuns sur ces effets à court, à moyen et à long terme.

3. Estimer l'efficacité des coûts (et/ou effectuer une analyse de rentabilité) des prestations et des mesures provinciales prévues par l'EDMT.

4. Dégager les « pratiques exemplaires » et les leçons qu'il est possible d'en tirer.

Étant donné qu'il s'agit ici de l'étape formative du processus d'évaluation, les objectifs de la présente évaluation étaient axés sur les résultats à court terme des programmes et des services et sur la mise en œuvre de l'EDMT. De façon générale, l'évaluation formative doit servir à fournir des renseignements sur les améliorations qu'il conviendrait d'apporter, le cas échéant, à la conception, à la mise en œuvre et à l'infrastructure de l'EDMT afin de mieux en atteindre les objectifs. L'évaluation formative servira aussi de base à l'évaluation-bilan à venir[10] grâce à la collecte de renseignements de base sur les participants (p. ex., résultats préliminaires, profil). À cet égard, un objectif important de l'évaluation formative consistait à déterminer dans quelle mesure les systèmes d'information de gestion actuels sont suffisants pour réaliser l'évaluation-bilan.

Le cadre d'évaluation de l'EDMT fait état de quatre aspects de l'évaluation (la pertinence, la conception et la mise en œuvre, la réussite et le rapport coût-efficacité) et de 21 questions d'évaluation de base. L'évaluation formative porte sur trois de ces aspects; il n'est pas question du rapport coût-efficacité dans la présente évaluation puisqu'il s'agit d'un aspect de l'évaluation-bilan. Ainsi, 19 des 21 questions d'évaluation sont examinées. Les 19 questions d'évaluation sont présentées à l'annexe A[11].

1.4 Marché du travail au Manitoba

L'établissement du profil du marché du travail du Manitoba sert à deux fins. Premièrement, il permet d'élaborer un tableau de référence sur le marché du travail provincial juste avant et pendant la mise en œuvre de l'EDMT Canada-Manitoba (1997 et 1998). Des évaluations subséquentes de l'EDMT peuvent comprendre une comparaison

---

[10] Les évaluations-bilans servent à mesurer les résultats, les incidences et l'efficacité sur le plan des coûts.

[11] Toutes les annexes (de A à E) sont présentées sous pli distinct:
- Annexe A : Aspects de l'évaluation
- Annexe B : Constatations relatives aux sous-groupes selon les caractéristiques démographiques des répondants
- Annexe C : Atteinte des résultats cibles : EDMT Canada-Manitoba
- Annexe D : Incidences sur les participants selon le type de programme – Résultats descriptifs [cette annexe figure également à la fin du présent rapport en tant qu'annexe 1]
- Annexe E : Analyse à plusieurs variables des incidences sur les participants – EDMT Canada-Manitoba

du marché du travail avec ce qu'il était au début du processus. Deuxièmement, le profil sert à présenter un portrait instantané du marché du travail provincial actuel (1999).

À partir de certains indicateurs du marché du travail, le tableau 1.1 présente un profil global de la population active du Manitoba pour la période allant de 1997 à 1999. Les données comparatives de 1999 pour le Canada sont également indiquées. Bien que l'accent soit mis sur 1999, les données des autres années sont incluses pour des raisons contextuelles.

Tableau 1.1
Certains indicateurs de la population active, Manitoba 1997-1999, et Canada 1999

Indicateur de la population active	1997	1998	1999	Canada 1999
1b. Pourcentage des personnes occupées qui sont âgées de 45 ans ou plus	17,4 %	17,0 %	17,2 %	15,2 %
2a. Taux d'activité	31,1 %	32,2 %	32,9 %	32,3 %
2b. Taux d'activité des personnes de 15 à 24 ans	66,6 %	67,0 %	67,5 %	65,6 %
3a. Taux de chômage	70,1 %	69,4 %	70,5 %	63,5 %
3b. Durée moyenne du chômage (semaines)	6,5 %	5,5 %	5,6 %	7,6 %
3c. Taux de chômage des personnes de 15 à 24 ans	21,8	16,8	16,9	22,3
4a. Pourcentage de la *population* sans certificat d'études secondaires	11,5 %	10,4 %	10,1 %	14,0 %
4b. Pourcentage des *personnes occupées* sans certificat d'études secondaires	34,0 %	33,7 %	33,4 %	29,3 %
4c. Pourcentage de la *population* ayant un certificat, un diplôme ou un grade d'études postsecondaires	22,7 %	22,2 %	22,3 %	17,6 %
4d. Pourcentage des *personnes occupées* ayant un certificat, un diplôme ou un grade d'études postsecondaires	36,6 %	38,3 %	39,2 %	42,5 %
4e. Taux de chômage des personnes sans certificat d'études secondaires	44,4 %	46,1 %	47,0 %	52,1 %
4f. Taux de chômage des personnes ayant un grade, un diplôme ou un certificat d'études postsecondaires	10,8 %	9,1 %	9,6 %	13,3 %
5a. Pourcentage des personnes occupées exerçant un emploi à temps partiel (<30 heures par semaine)	4,7 %	3,7 %	3,9 %	5,3 %
5b. Pourcentage des personnes occupées exerçant un emploi temporaire	20,3 %	19,6 %	19,7 %	18,5 %
5c. Pourcentage des personnes occupées travaillant à leur compte	11,8 %	11,9 %	11,9 %	12,1 %
5d. Pourcentage des personnes occupées travaillant dans un petit établissement (< 20 employés)	18,0 %	17,4 %	17,5 %	16,9 %
5e. Pourcentage des personnes occupées travaillant depuis moins de trois mois	34,8 %	33,7 %	36,5 %	34,4 %
6a. Nombre habituel moyen d'heures par semaine (emploi principal)	8,3 %	7,7 %	7,0 %	7,4 %
6b. Taux salarial hebdomadaire moyen	36,9	37,0	36,9	36,7
6c. Pourcentage des personnes occupées qui sont syndiquées	508,22 $	515,55 %	530,97 $	595,62 $
1b. Pourcentage des personnes occupées qui sont âgées de 45 ans ou plus	37,5 %	35,6 %	36,9 %	32,1 %

Source : Données de l'Enquête sur la population active obtenues de Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active*, CD-ROM, 71F0004XCB, février 2000.

Composition industrielle

Le Manitoba a une économie variée. Le tableau 1.2 présente des chiffres sur l'emploi par branche d'activité au Manitoba en 1999, la variation du nombre d'emplois au Manitoba par branche d'activité entre 1990 et 1999, ainsi que le taux de répartition de l'emploi par branche d'activité au Manitoba et au Canada en 1999.

Le tableau 1.2 indique que le secteur des services représente près des trois quarts (73,4 p. 100) de la population active au Manitoba. Les composantes les plus importantes du secteur des services sont les soins de santé et l'aide sociale (63,7 mille emplois) et le commerce de détail (62,1 mille emplois).

Au cours des années 1990, la croissance de l'emploi dans le secteur des services a surpassé celle dans le secteur des biens (17,5 mille comparativement à 10,1 mille). Dans le secteur des services, le nombre d'emplois a surtout augmenté dans les branches de la gestion et des services administratifs (5,4 mille emplois), des soins de santé et de l'aide sociale (5,0 mille emplois) et des services professionnels, scientifiques et techniques (4,8 mille emplois).

Non seulement les industries manufacturières affichent la plus forte concentration de l'emploi dans le secteur de production des biens, mais elles emploient aussi le plus grand nombre de personnes dans l'ensemble de l'économie manitobaine. L'agriculture représente la deuxième branche d'activité la plus importante du secteur de production des biens (37,3 mille). Toutefois, l'agriculture accuse une baisse de l'emploi depuis le début de la décennie (-2,7 mille emplois). La construction est aussi une grande source d'emplois (29,3 mille), mais elle n'en produit pas autant que la plupart des composantes du secteur des services, dont bon nombre ont créé plus de 30 000 emplois en 1999.

Une comparaison du taux de répartition de l'emploi par branche d'activité pour le Manitoba et le Canada (troisième et quatrième colonnes du tableau 1.2) montre que la proportion de l'emploi attribuable à l'agriculture est sensiblement plus élevée au Manitoba que dans l'ensemble du pays. Il y a également lieu de signaler que les secteurs de la fabrication et des services professionnels et techniques représentent une plus forte proportion de l'emploi au Canada qu'au Manitoba.

Population autochtone

Les Autochtones représentent un élément important de l'offre de main-d'œuvre au Manitoba. Les renseignements présentés dans cette section sont basés en grande partie sur le Recensement du Canada de 1996[12] et sur le document non publié de 1998 intitulé « Manitoba's Aboriginal Population : A Statistical Profile and Compendium of Aboriginal Labour Market Information » obtenu du ministère de l'Éducation et de la Formation professionnelle du Manitoba.

---

[12] En raison des modifications apportées au questionnaire entre le Recensement de 1991 et celui de 1996, les données ne sont pas comparables.

Tableau 1.2
Emploi par branche d'activité au Manitoba – 1999
Variation de l'emploi par branche d'activité entre 1990 et 1999 au Manitoba
Taux de répartition de l'emploi par branche d'activité, Canada et Manitoba – 1999

Branche d'activité	Emploi au Manitoba (en milliers)	Variation de l'emploi (Man.), 1990-1999 (en milliers)	Répartition au Manitoba (%)	Répartition au Canada (%)
Ensemble des branches d'activité	*542,7*	*27,5*	*100,0*	*100,0*
Secteur de la production des biens	*144,3*	*10,1*	*26,6*	*26,1*
Agriculture	37,3	-2,7	6,9	2,8
Foresterie, exploitation forestière et activités de soutien	1,2	-0,4	0,2	0,6
Pêche, chasse et piégeage	0,5	0,5	0,1	0,2
Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz	5,0	-1,3	0,9	1,1
Services publics	6,4	0,7	1,2	0,8
Construction	29,3	5,6	5,4	5,3
Fabrication	64,5	7,9	11,9	15,3
Secteur de la production des services	*398,4*	*17,5*	*73,4*	*74,0*
Commerce de gros	21,4	3,8	3,9	3,7
Commerce de détail	62,1	-1,9	11,4	11,8
Transport et entreposage	34,7	0,8	6,4	5,1
Finances, assurances, affaires immobilières et location	30,7	0,5	5,7	5,9
Services professionnels, scientifiques et techniques	22,3	4,8	4,1	6,2
Gestion d'entreprises, services administratifs et autres services de soutien	16,4	5,4	3,0	3,5
Services d'éducation	37,9	2,0	7,0	6,8
Soins de santé et aide au revenu	63,7	5,0	11,7	9,9
Information, culture et loisirs	18,8	-0,9	3,5	4,3
Hébergement et services de restauration	33,2	0,0	6,1	6,4
Autres services	24,2	-1,2	4,5	5,0
Administration publique	33,0	-0,8	6,1	5,3

Source : Données de l'Enquête sur la population active obtenues de Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active*, CD-ROM, 71F0004XCB, février 2000.

Les données du recensement indiquent qu'il y avait 128 685 Autochtones au Manitoba en 1996, ce qui représentait 11,7 p. 100 de la population totale de la province. Par comparaison, les Autochtones forment 2,8 p. 100 de l'ensemble de la population canadienne. Les données du Recensement de 1996 ont révélé que, parmi toutes les

provinces, le Manitoba comptait la plus forte proportion d'Autochtones par rapport à la population totale. Seule la province voisine de la Saskatchewan affichait une proportion semblable (11,4 p. 100). Parmi les régions métropolitaines de recensement (RMR) du pays, Winnipeg, capitale du Manitoba, comptait l'une des proportions les plus élevées d'Autochtones par rapport à l'ensemble de la population (6,9 p. 100). Regina et Saskatoon étaient les seules RMR dont la concentration d'Autochtones était supérieure (plus de 7 p. 100).

Comme les jeunes représentent l'offre future de main-d'œuvre[13], il importe d'observer leur nombre au sein de la population autochtone. En 1996, les jeunes Autochtones de moins de 25 ans représentaient 56 p. 100 de tous les Autochtones au Manitoba (quelque 72 000), ce qui est considérablement supérieur à la proportion correspondante de ce groupe d'âge dans la population non autochtone de la province (33 p. 100).

Les données du Recensement de 1996 font état d'une différence entre les Manitobains autochtones et non autochtones en ce qui a trait au niveau de scolarité. Par exemple, plus de la moitié (51 p. 100) des Autochtones âgés de 25 à 29 ans n'avaient pas de certificat d'études secondaires, comparativement à 20 p. 100 des Manitobains non autochtones de ce groupe d'âge.

Par ailleurs, l'analyse des données du Recensement de 1996 indique que les Autochtones sont moins actifs sur le marché du travail. Légèrement plus de la moitié (53,9 p. 100) des Manitobains autochtones participaient au marché du travail par rapport aux deux tiers (67,6 p. 100) des Manitobains non autochtones. En 1996, le taux de chômage des Manitobains autochtones était près de quatre fois supérieur à celui des non-Autochtones (25,5 p. 100 *comparativement* à 6,4 p. 100).

Régions

La diversité régionale représente une question importante pour le Manitoba. Les données de l'Enquête sur la population active (EPA) obtenues par la Région du Manitoba de DRHC[14] indiquent que le taux de chômage dans le Nord du Manitoba (22,1 p. 100) est d'environ 3,5 fois supérieur à celui qui est observé à Winnipeg et dans le Sud du Manitoba (5,7 p. 100 et 5,5 p. 100, respectivement)[15].

---

[13] De façon paradoxale, la part globale de l'emploi et de la population que les jeunes représentent a diminué au cours de la dernière décennie et continuera de fléchir au cours des 15 prochaines années.

[14] Les données ont été rajustées compte tenu du sous-échantillonnage dans les régions éloignées et de l'exclusion des Autochtones vivant dans les réserves dans l'EPA.

[15] Données obtenues de la Région sous forme de 12 moyennes mobiles consécutives de trois mois portant sur la période allant du 6 décembre 1998 au 4 décembre 1999. EKOS a annualisé ces chiffres en divisant leur somme par 12 pour obtenir une approximation étroite des taux de 1999.

1.5 Profil des participants aux PMP visées par l'EDMT selon la région

Le tableau 1.3 présente les caractéristiques démographiques des participants aux PMP visées par l'EDMT selon la région, d'après les données administratives de DRHC (pour la période allant du 27 novembre 1997 au 15 août 1999). D'importantes différences ressortent de la comparaison entre les participants et l'ensemble des personnes admissibles aux fins d'une participation aux PMP. Les tendances suivantes sont dignes de mention :

- La répartition des participants et des participantes était semblable dans le Nord et le Sud du Manitoba, où légèrement plus d'hommes que de femmes ont participé aux PMP. À Winnipeg, cependant, il y avait une plus forte proportion de participantes (56,4 p. 100) que de participants (43,6 p. 100).

- Du point de vue de l'âge des participants, la région du Sud a ceci de particulier qu'on y trouvait une proportion relativement élevée de jeunes participants de moins de 30 ans (53,9 p. 100) et une faible proportion de participants de 45 ans ou plus (13,1 p. 100). Comparativement à la population admissible, les participants aux PMP visées par l'EDMT tendaient à être beaucoup plus jeunes, dans chaque région de la province.

- La répartition selon la langue première des participants était assez semblable d'une région à l'autre, bien qu'une proportion un peu plus élevée de participants à Winnipeg parlaient une langue autre que l'anglais (6,9 p. 100).

- Dans la région du Nord, il y avait comparativement plus de participants autochtones (30,9 p. 100) – c'est à Winnipeg qu'il y avait le moins de participants autochtones (7,3 p. 100).

- Dans la région du Sud, il y avait des proportions relativement fortes de personnes handicapées (12,1 p. 100) et de membres des minorités visibles (8,4 p. 100).

- La répartition des participants bénéficiant d'une aide au revenu (en 1997) était très semblable dans les trois régions.

- Les participants à Winnipeg étaient plus instruits que ne l'étaient ceux du Nord ou du Sud. Par exemple, Winnipeg affichait la plus forte proportion de diplômés universitaires (15,3 p. 100) et la proportion la plus faible de participants ayant seulement d'une septième à une onzième année (24,8 p. 100).

La pièce 1.1 montre dans quelle proportion les participants aux différentes PMP ont eu recours à des interventions multiples. Les participants à la formation ont tendance à bénéficier d'interventions multiples plus souvent que les autres participants. La répartition pour chaque PMP comprend toutes les personnes ayant participé un jour ou l'autre au programme, peu importe si une PMP était leur première, leur plus récente ou leur seule intervention. Les participants ayant eu recours à des interventions multiples sont comptés une fois pour chaque intervention dont ils ont bénéficié.

Tableau 1.3
Profil démographique des participants aux PMP visées par l'EDMT et de la population admissible selon la région

	Winnipeg				Nord				Sud			
	Participants aux PMP visées par l'EDMT		Population admissible		Participants aux PMP visées par l'EDMT		Population admissible		Participants aux PMP visées par l'EDMT		Population admissible	
	Pourcentage*	N	Pourcentage*	N	Pourcentage*	N	Pourcentage*	N	Pourcentage*	N	Pourcentage*	N
Sexe												
Hommes	**43,6**	5 026	**48,9**	89 216	**51,2**	1 011	**54,1**	22 133	**53,4**	1 561	**52,0**	32 393
Femmes	**56,4**	6 495	**51,1**	93 237	**48,8**	964	**45,9**	18 770	**46,6**	1 360	**48,0**	29 897
Âge												
<30 ans	**39,7**	5 275	**22,9**	42 040	**39,0**	852	**22,6**	9 273	**53,9**	1 906	**28,7**	18 032
30-44 ans	**39,9**	5 309	**45,7**	84 062	**42,4**	925	**44,6**	18 288	**33**	1 167	**41,8**	26 258
45 ans ou plus	**20,4**	2 711	**31,4**	57 848	**18,6**	406	**32,8**	13 471	**13,1**	462	**29,5**	18 500
Langue parlée*												
Anglais seulement	**93,1**	7 359	**96,9**	148 292	**99,0**	1 512	**99,5**	34 238	**97,3**	2 496	**98,6**	54 151
Français seulement	**0,5**	43	**0,4**	609	**0,1**	2	**0,1**	19	**0,4**	10	**0,3**	180
Autre	**6,4**	505	**2,7**	4 204	**0,9**	14	**0,4**	144	**2,3**	60	**1,1**	595
Appartenance à une minorité												
Personnes handicapées	**4,1**	552	**0,5**	880	**5,0**	110	**0,4**	143	**12,1**	429	**1,0**	625
Autochtones	**7,3**	989	**n.d.**	n.d.	**30,9**	677	**n.d.**	n.d.	**21,2**	627	**n.d.**	n.d.
Minorités visibles	**2,8**	372	**0,3**	597	**3,0**	65	**0,2**	89	**8,4**	297	**0,7**	419
Recours à une aide au revenu**												
Bénéficiaires	**11,6**	1 565	**7,0**	12 837	**13,8**	303	**5,5**	2 262	**11,5**	409	**4,8**	3 030
Non-bénéficiaires	**88,4**	11 937	**93,0**	171 598	**86,2**	1 890	**94,5**	38 861	**88,5**	3 148	**95,2**	59 897
Scolarité												
1re-6e année	**1,1**	118	**1,1**	681	**0,8**	15	**2,1**	385	**2,0**	50	**2,3**	567
7e-11e année	**24,8**	2 676	**29,3**	18 128	**38,2**	696	**42,3**	7 612	**42,3**	1 051	**40,4**	9 811
Études secondaires terminées	**43,6**	4 692	**50,9**	31 446	**49,9**	908	**47,2**	8 489	**43,0**	1 067	**46,8**	11 397
Collège/école de métier	**5,7**	614	**4,1**	2 521	**4,2**	76	**2,5**	444	**5,7**	142	**2,7**	667
Études universitaires partielles	**9,5**	1 025	**5,2**	3 243	**4,7**	86	**3,5**	625	**4,5**	113	**4,4**	1 058
Diplôme universitaire	**15,3**	1 649	**9,4**	5 824	**2,1**	39	**2,4**	423	**2,5**	61	**3,3**	812
N total	**13 502**		**184 435**		**2 193**		**41 123**		**3 557**		**62 927**	

Source : Données administratives de DRHC

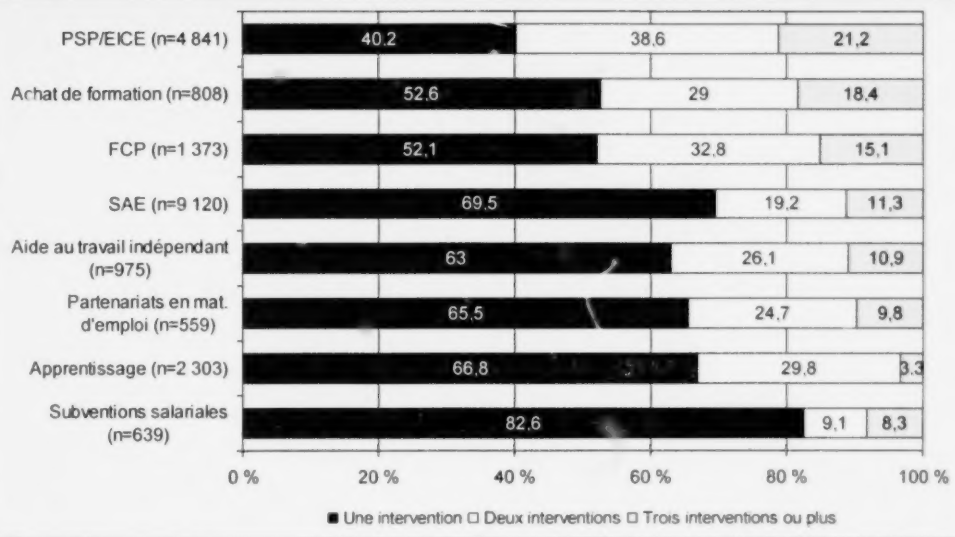
Nota : Les chiffres sont basés uniquement sur les personnes qui ont participé ou qui avaient le droit de participer à une PMP à partir du 27 novembre 1997 jusqu'au 15 août 1999.

* En raison de données manquantes, seuls les pourcentages valables sont indiqués. Par conséquent, la somme des nombres en fonction desquels les pourcentages valables sont calculés pourrait ne pas correspondre au nombre total de participants indiqué au bas du tableau.

** Le système du SNP permet de saisir les données sur les caractéristiques linguistiques des clients en fonction de quatre mesures différentes, soit : l'ensemble des langues parlées par le client, les langues écrites par le client, la langue de communication privilégiée pour la correspondance et les rendez-vous, et la langue dans laquelle le service doit être rendu. Ce tableau présente les données relatives aux langues parlées par le client. La catégorie « autre » comprend les personnes qui parlent seulement une langue non officielle, de même que les personnes bilingues ou multilingues, par le fait même, elle pourrait comprendre certains répondants qui parlent aussi l'anglais.

*** Déclaration volontaire du recours à une aide au revenu en 1997.

Pièce 1.1
Recours à des interventions multiples



Associés de recherche Ekos Inc.

Données administratives de DRHC

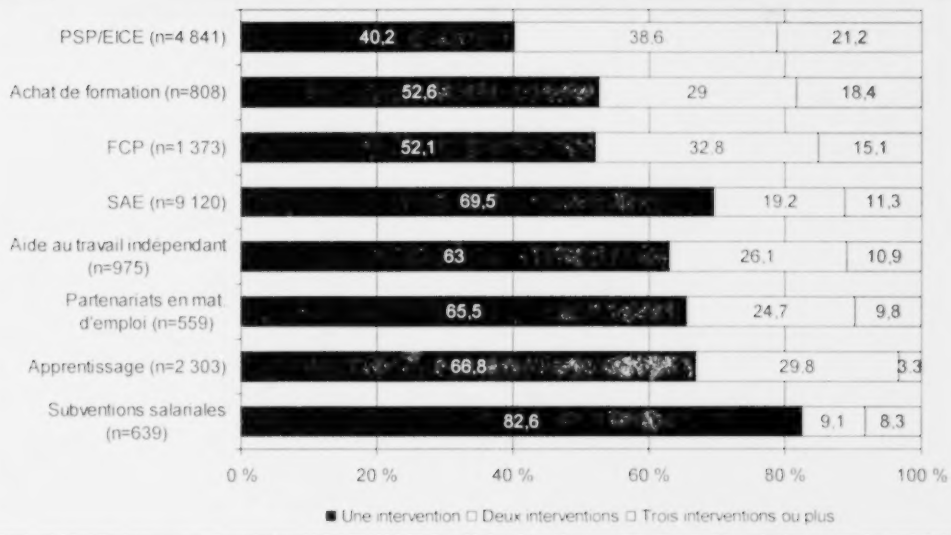
1.6 Participation des groupes cibles

Il est possible d'évaluer dans quelle mesure les clients de l'AE qui participent aux PMP sont représentatifs de l'ensemble des clients de l'AE au Manitoba en comparant les caractéristiques sociodémographiques des participants à l'enquête avec celles des répondants du groupe témoin. Bien que les participants et les membres du groupe témoin soient semblables à de nombreux égards, ils présentent certaines différences d'ordre secondaire.

Comme le montre la pièce 1.2, les participants et les répondants du groupe témoin sont très semblables au chapitre de la scolarité et de la langue maternelle, bien que les participants soient légèrement plus instruits et plus susceptibles d'être anglophones.

Comparativement aux répondants du groupe témoin, une proportion relativement faible de participants sont actuellement mariés, et un plus grand nombre sont célibataires (c.-à-d. n'ont jamais été mariés). La répartition des répondants selon leur appartenance à un groupe visé par l'équité en matière d'emploi — les Autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles — est très semblable chez les participants et le groupe témoin (pièce 1.3).

Pièce 1.1
Recours à des interventions multiples



Associés de recherche Ekos Inc

Données administratives de DRHC

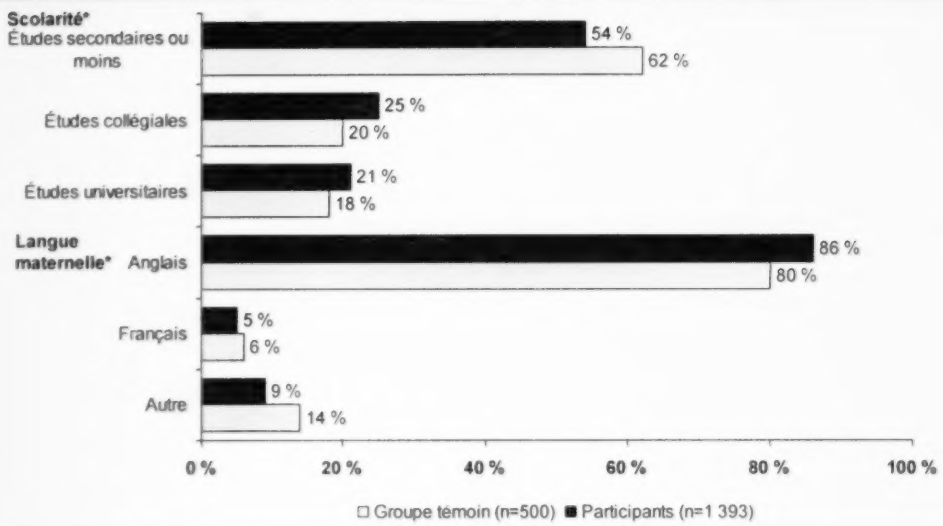
1.6 Participation des groupes cibles

Il est possible d'évaluer dans quelle mesure les clients de l'AE qui participent aux PMP sont représentatifs de l'ensemble des clients de l'AE au Manitoba en comparant les caractéristiques sociodémographiques des participants à l'enquête avec celles des répondants du groupe témoin. Bien que les participants et les membres du groupe témoin soient semblables à de nombreux égards, ils présentent certaines différences d'ordre secondaire.

Comme le montre la pièce 1.2, les participants et les répondants du groupe témoin sont très semblables au chapitre de la scolarité et de la langue maternelle, bien que les participants soient légèrement plus instruits et plus susceptibles d'être anglophones.

Comparativement aux répondants du groupe témoin, une proportion relativement faible de participants sont actuellement mariés, et un plus grand nombre sont célibataires (c.-à-d. n'ont jamais été mariés). La répartition des répondants selon leur appartenance à un groupe visé par l'équité en matière d'emploi — les Autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles — est très semblable chez les participants et le groupe témoin (pièce 1.3).

Pièce 1.2
Scolarité et langue maternelle



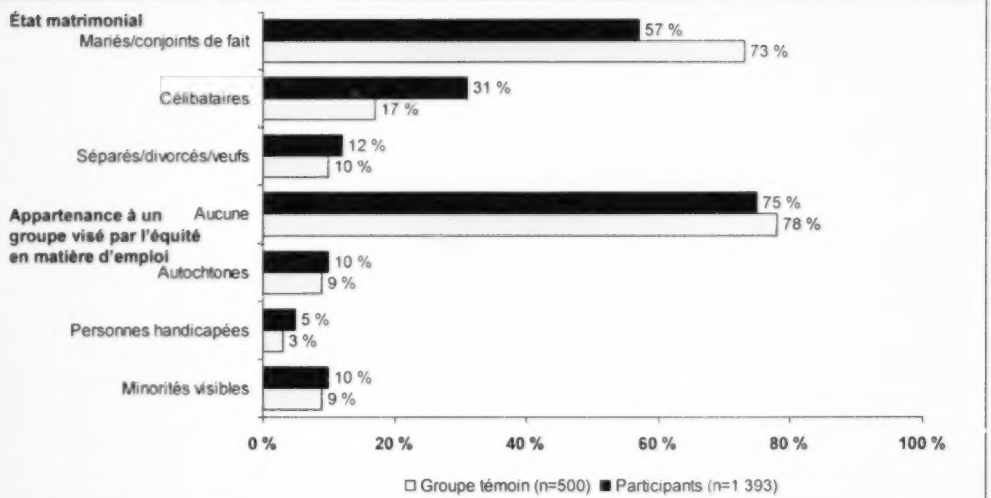
Associés de recherche Ekos Inc.

* Différences statistiquement significatives à un niveau égal ou supérieur à 5 p. 100.

Enquête auprès des participants relative à l'EDMT Canada-Manitoba

Dans des graphiques comme la pièce 1.2, le critère de signification statistique (qu'on appelle le test du « chi carré ») permet d'évaluer un tableau global de résultats, par exemple la scolarité (études secondaires ou moins *ou* études collégiales *ou* études universitaires) selon le groupe (participants *ou* groupe témoin). Dans ce cas, la signification statistique veut dire que le niveau de scolarité des répondants varie selon qu'ils participent à un programme ou pas. En d'autres termes, la variable « scolarité » est associée à la variable « groupe »; elles ne sont pas indépendantes l'une de l'autre.

Pièce 1.3
État matrimonial et appartenance à un groupe visé par l'équité en matière d'emploi



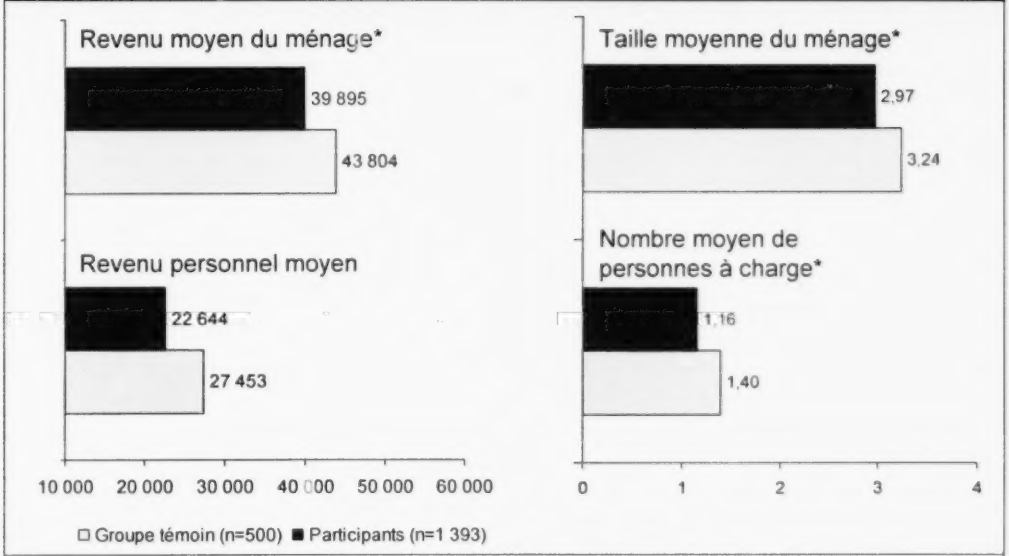
Associés de recherche Ekos Inc.

Enquête auprès des participants relative à l'EDMT Canada-Manitoba

En moyenne, les participants avaient un ménage de plus petite taille et un nombre moins élevé de personnes à charge par rapport aux répondants du groupe témoin. En outre, le revenu du ménage était généralement plus faible chez les participants au cours de l'année ayant précédé celle de l'enquête (pièce 1.4).

En conclusion, les données de l'enquête indiquent que les participants aux PMP sont représentatifs de l'ensemble des clients de l'AE au Manitoba (p. ex., du point de vue de l'appartenance à un groupe visé par l'équité en matière d'emploi et d'autres caractéristiques sociodémographiques). Les participants aux PMP sont légèrement plus susceptibles d'être célibataires, d'avoir fait des études postsecondaires, d'être anglophones et d'avoir un ménage de plus petite taille et un revenu du ménage inférieur, bien que les différences soient minimes.

Pièce 1.4
Ménage et revenu



Associés de recherche Ekos Inc.

* Différences statistiquement significatives au niveau de 5% ou mieux.

Enquête auprès des participants relative à l'EDMT Canada-Manitoba

2. Méthode

La présente section du rapport est consacrée à la méthode d'évaluation formative des prestations et des mesures provinciales prévues par l'EDMT Canada-Manitoba. Le Rapport technique, sous pli distinct, contient une description plus détaillée de la méthode.

La conception finale de l'évaluation consistait en 28 entrevues auprès d'informateurs clés, en 12 groupes de discussion, en une enquête menée auprès de 1 400 participants aux programmes (1 100 participants aux PMP et 150 participants à chacun des programmes de FCP et d'AF)[16] et en une enquête réalisée auprès de 500 non-participants.

Voici une description de la méthode utilisée pour chaque élément du processus de collecte de données.

2.1 Entrevues auprès d'informateurs clés

Une série de 28 entrevues auprès d'informateurs clés ont eu lieu aux fins de l'évaluation formative. La liste des informateurs clés éventuels a été dressée par le Comité mixte d'évaluation et d'imputabilité (CMEI). Les répondants à l'entrevue comprenaient un éventail de gestionnaires de programme et de décideurs qui étaient collectivement en mesure de formuler des commentaires sur la conception et la mise en œuvre des PMP visées par la présente évaluation.

Les informateurs clés comprenaient les suivants :

- quatre (4) fonctionnaires fédéraux de Développement des ressources humaines Canada (DRHC), dont un représentant du Syndicat de l'emploi et de l'immigration du Canada (SEIC);
- six (6) fonctionnaires provinciaux d'Éducation et Formation professionnelle Manitoba, dont un fonctionnaire de la Direction de l'apprentissage;
- onze (11) partenaires communautaires clés;
- sept (7) agents d'exécution tiers.

2.2 Groupes de discussion

En tout, 12 groupes de discussion comprenant en moyenne de huit à dix participants chacun ont été réunis. Les séances se sont déroulées dans chacune des trois régions de service de la province, soit Winnipeg, le Sud du Manitoba (Brandon) et le Nord du Manitoba (Thompson). Il y avait cinq types de participants : des clients, des membres du personnel, des agents d'exécution tiers, des employeurs et des partenaires communautaires (dont des

[16] Il a été décidé d'étendre l'enquête aux participants des programmes de formation dans le cadre de projets (FCP) et d'achat de formation (AF), qui ont tous deux été éliminés de façon progressive en 1999.

groupes d'employés, des groupes d'employeurs, des associations sectorielles et d'autres). La répartition des 12 groupes de discussion est présentée au tableau 2.1.

Pour le recrutement des clients, des participants aux programmes ont été sélectionnés à partir de l'échantillon de l'enquête menée auprès des participants (représentant un éventail de PMP). Dans le cas des employeurs, des partenaires communautaires et des agents d'exécution, le recrutement aux fins des groupes de discussion reposait sur les listes fournies par le CMEI.

Tableau 2.1
Répartition et composition des groupes de discussion

	Winnipeg	Brandon	Thompson
Clients	2 (1 anglophone, 1 francophone)	1	1
Personnel	1	1	1
Fournisseurs tiers	1	1	
Employeurs	1		
Partenaires communautaires	1		
Employeurs et partenaires communautaires			1

2.3 Enquête auprès des participants et des non-participants

Enquête auprès des participants : Population

L'ensemble final des données sur les participants comprenait uniquement ceux qui ont commencé une intervention PMP à compter du 27 novembre 1997 et qui l'ont menée à bien ou y ont mis fin avant le 15 août 1999. La période écoulée depuis l'achèvement ou l'abandon d'une intervention était une variable clé pour la stratification de l'échantillon dans les analyses finales, puisque la période écoulée depuis la fin est liée aux résultats sur le plan de l'employabilité.

Enquête auprès des participants : Échantillonnage des données

Les fichiers de données initialement élaborés comprenaient les participants ayant bénéficié de programmes et de services d'emploi visés par l'EDMT à un moment donné entre le 27 novembre 1997 et le 15 août 1999. Comme il a déjà été mentionné, le regroupement de ces fichiers a permis d'obtenir un fichier de données unique contenant des renseignements sur 19 252 cas de participant, le client étant l'unité d'analyse. Ce nombre n'était pas égal à la somme des cas répertoriés dans les fichiers d'administration et de données vu que les clients qui avaient participé à plus d'une intervention pouvaient figurer dans plus d'un fichier. Après la suppression de tous les cas

où les numéros de téléphone, les dates de début et de fin des prestations d'AE et les dates de début et de fin des plus récentes interventions n'étaient pas valables, le fichier de données final comprenait 14 784 personnes.

Trois variables d'échantillonnage primaires sont entrées en ligne de compte au moment de l'élaboration de la base de sondage de l'enquête. Ces variables étaient les suivantes : le type de programme (SAE[17], subventions salariales, aide au travail indépendant, partenariats en matière d'emploi, PSP/étudiants indépendants de la catégorie élargie, achat de formation, apprentissage et formation dans le cadre de projets); la région (Winnipeg, Sud du Manitoba et Nord du Manitoba); et la situation de prestataire (prestataire d'AE actif, ancien prestataire réadmissible récent, ancien prestataire réadmissible de moyenne date et ancien prestataire réadmissible de longue date)[18]. Le tableau 2.2 présente le plan d'échantillonnage de l'enquête auprès des participants (dans la colonne intitulée « quota »), ainsi que le nombre d'entrevues qui ont effectivement été réalisées (en caractères gras) auprès des participants qui variaient selon ces trois variables. Les cibles relatives aux différentes cellules ont été rajustées d'après la répartition des participants selon la région géographique, le programme et l'état de la demande, l'objectif étant d'obtenir la taille d'échantillon minimale voulue (p. ex., 40 cas) qui permettrait de faire une analyse segmentée basée simultanément sur n'importe quelle combinaison de deux des variables.

Étant donné la taille de l'échantillon final (qui devait comprendre 1 400 entrevues), pour segmenter l'échantillon simultanément en fonction des trois variables à des fins d'analyse, il faudrait que l'échantillon soit divisé en 96 cellules, soit le produit du nombre de catégories de chacune des variables d'échantillonnage (c.-à-d. huit catégories de programme multipliées par trois catégories de région et par quatre catégories d'état de la demande). Dans le cas de certaines cellules, cependant, l'échantillon disponible ne permettait pas d'atteindre le quota de 40 entrevues pour que les données soient analysées en fonction de deux des variables d'échantillonnage (p. ex., les partenariats en matière d'emploi dans le Nord du Manitoba). Par conséquent, pour certains programmes, des entrevues supplémentaires ont été réalisées dans d'autres régions qui avaient un échantillon suffisant (p. ex., Winnipeg) et, si aucun échantillon supplémentaire n'était

---

[17] Dans le cas des SAE, seuls les clients provenant du système de l'AE ont été inclus dans l'échantillon; par conséquent, les résultats/conclusions ne s'appliquent qu'à ce sous-groupe de clients.

[18] Comme il a été décrit précédemment, les anciens prestataires réadmissibles s'entendent de clients qui n'étaient pas des prestataires d'AE actifs (c.-à-d. touchant des prestations d'assurance-emploi au moment de leur participation à une PMP), mais qui avaient touché des prestations d'AE à un moment donné au cours des trois années précédant leur participation à un programme — ou, dans le cas de prestations de maternité ou d'adoption, au cours des cinq années précédant leur participation à un programme. Les anciens prestataires réadmissibles récents sont des participants dont la plus récente période de prestations d'AE a pris fin d'une semaine à six mois avant la participation à un programme, tandis que la plus récente période de prestations d'AE des anciens prestataires réadmissibles de moyenne date a pris fin de 6,1 mois à 36 mois avant leur participation à un programme et celle des anciens prestataires réadmissibles de longue date a pris fin de 36 mois à 60 mois avant leur participation à un programme. La décision de diviser l'échantillon en fonction de ces trois groupes était de nature plus pragmatique que théorique. Premièrement, les anciens prestataires réadmissibles de longue date étaient déjà définis de façon opérationnelle comme un groupe distinct dans l'EDMT (c.-à-d. que les anciens prestataires réadmissibles de longue date ne comprennent que des clients qui étaient en congé parental ou de maternité); il était donc logique de les traiter ainsi. Deuxièmement, l'utilisation des groupes d'anciens prestataires réadmissibles récents et de moyenne date représentait une division relativement égale du reste des anciens prestataires réadmissibles d'après la répartition de ces clients au sein de la population.

disponible dans la même région, nous avons tâché de réaliser des entrevues supplémentaires dans la même catégorie de programme et d'état de la demande. En tout, 1 393 entrevues ont eu lieu.

Le tableau 2.2 présente la répartition de l'échantillon prélevé en vue d'obtenir le nombre souhaité d'entrevues réalisées, de même que des données relatives aux taux de réponse.

Enquête auprès des participants : Taux de réponse

Le tableau 2.3 présente les taux de réponse et les taux de refus des participants à chaque type de programme. Le taux de réponse est la proportion des cas tirés de l'échantillon fonctionnel qui ont répondu à l'enquête, tandis que le taux de refus représente la proportion des cas tirés de l'échantillon fonctionnel[19] qui ont refusé de participer à l'enquête.

Le taux de réponse à l'enquête était moins élevé que prévu : il allait de 31,7 p. 100 chez les participants au programme de PSP/étudiants indépendants de la catégorie élargie à 55,2 p. 100 parmi les répondants ayant pris part au programme d'achat de formation, tandis que le taux de réponse global se situait à 39,2 p. 100. Le taux de refus global était lui aussi supérieur aux attentes (13,3 p. 100) : il variait entre 9,1 p. 100 chez les apprentis et 20,7 p. 100 parmi les participants au programme des subventions salariales. L'erreur d'échantillonnage de l'enquête est de ± 2,5 p. 100, ce qui signifie que les résultats globaux de l'enquête sont exacts à ± 2,5 points près, 19 fois sur 20. La marge d'erreur est plus élevée dans le cas des analyses de sous-groupe.

Enquête auprès des participants : Pondération des données

Le groupement des variables de pondération variait selon le genre d'analyse. Dans le cas des analyses globales, les données sur les participants ont été pondérées d'après le type de programme, la région, la situation de prestataire et l'âge. Pour ce qui est des analyses selon le type de programme, les données ont été pondérées d'après la région, la situation de prestataire et l'âge. Quant aux analyses selon la situation de prestataire (p. ex., prestataires d'AE actifs *ou* anciens prestataires réadmissibles), les données ont été pondérées d'après le type de programme, la région et l'âge.

---

[19] Comme l'échantillon fonctionnel prend en compte l'attrition dans l'enquête, il ne comprend que les cas d'entrevues réalisées, les cas de refus et les cas où le participant n'a pu être joint avant la fin du travail sur le terrain (p. ex., numéros de téléphone supprimés, participants non disponibles pendant la durée de l'enquête, participants incapables de répondre à l'enquête pour cause de maladie ou en raison d'un autre facteur, etc.). Les cas d'attrition comprennent les numéros hors service, les participants qui ne parlaient ni français ni anglais, les participants qui ont dit ne rien savoir du sujet et les participants qui étaient toujours disponibles pour une entrevue au moment où un quota avait été atteint (ce qui les rendait superflus).

Tableau 2.2
Entrevues réalisées auprès des participants

Situation de prestataire	Winnipeg		Nord du Manitoba		Sud du Manitoba		Total		Erreur d'échantillonnage**
	Entrevues*	Quota	Entrevues*	Quota	Entrevues*	Quota	Échantillon	Quota	
SAE									
Prestataire d'AE actif	**32**	**30**	**31**	**30**	**34**	**30**	**97**	**90**	
APR récent	**44**	**45**	**45**	**45**	**40**	45	129	135	
Situation inconnue	4	—	2	—	3	—	9	—	
Total (N=8 730)**	80	75	78	75	77	75	235	225	+/-6,3 %
Subventions salariales (SS)									
Prestataire d'AE actif	**37**	**30**	**5**	**13**	**9**	**13**	**51**	**56**	
APR récent	**65**	**56**	**20**	**22**	**18**	26	103	104	
Situation inconnue	—	—	1	—	1	—	2	—	
Total (N=585)**	102	86	26	35	28	39	156	160	+/-6,7 %
Aide au travail indépendant (ATI)									
Prestataire d'AE actif	**34**	**20**	**27**	**25**	**36**	**30**	**97**	**75**	
APR récent	**37**	**48**	**17**	**22**	9	15	63	85	
Situation inconnue	0	—	0	—	0	—	—	—	
Total (N=860)**	71	68	44	47	45	45	160	160	+/-7,0 %
Partenariats en matière d'emploi (PE)									
Prestataire d'AE actif	**33**	**30**	**8**	**10**	**18**	**15**	**59**	**55**	
APR récent	**39**	**45**	**9**	**15**	**37**	35	85	95	
Situation inconnue	5	—	1	—	7	—	13	—	
Total (N=485)**	77	75	18	25	62	50	157	150	+/-6,5 %
Prêts et subventions de perfectionnement/étudiants indépendants de la catégorie élargie (PSP/EICE)									
Prestataire d'AE actif	**51**	**50**	**53**	**47**	**49**	**48**	**153**	**145**	
APR récent	**37**	**34**	**22**	**22**	22	24	81	80	
Situation inconnue	1	—	1	—	2	—	4	—	
Total (N=4 591)**	89	84	76	69	73	72	238	225	+/-6,2 %
Apprentissage (Appr.)									
Prestataire d'AE actif	**51**	**46**	**45**	**45**	**42**	**40**	**138**	**131**	
APR récent	**24**	**29**	**3**	**5**	**14**	15	41	22	
Situation inconnue	2	—	0	—	0	—	2	20	
Total (N=2 280)**	77	75	48	50	56	55	181	180	+/-7,0 %
Achat de formation (AF)									
Prestataire d'AE actif	**9**	**20**	**13**	**15**	**42**	**28**	**64**	**63**	
APR récent	**2**	**22**	**9**	**20**	**30**	45	41	87	
Situation inconnue	0	—	0	—	0	—	0	—	
Total (N=529)**	11	42	22	35	72	73	105	150	+/-8,6 %
Formation dans le cadre de projets (FCP)									
Prestataire d'AE actif	**38**	**30**	**31**	**21**	**26**	**24**	**95**	**75**	
APR récent	**39**	**28**	**16**	**29**	**9**	18	64	75	
Situation inconnue	1	—	1	—	0	—	2	—	
Total (N=1 192)**	78	58	48	50	35	42	161	150	+/-7,2 %
Total des PMP (N=19 252)**	**585**	**563**	**360**	**386**	**448**	**451**	**1 393**	**1 400**	**+/-2,5 %**

* Nombre total d'entrevues réalisées

** Les nombres totaux représentent le nombre total de participants au sein de la population, peu importe s'ils ont un numéro de téléphone valable. Le calcul de l'erreur d'échantillonnage est basé sur ces chiffres de population.

Tableau 2.3
Taux de réponse à l'enquête auprès des participants

	SAE	SS	ATI	PE	PSP/EICE	Appr.	AF	FCP	Total
Échantillon initial	3 565	581	864	487	1 677	728	381	1 158	9 441
(moins) Échantillon inutilisé	2 513	115	245	37	675	107	0	569	4 261
(moins) Attrition									
Numéros hors service	288	118	113	114	226	120	148	148	1 275
Aucune connaissance du sujet/non admissible	90	42	78	13	32	6	33	12	306
Obstacle linguistique (pas français/anglais)	13	2	8	3	3	3	8	3	43
Échantillon fonctionnel	661	304	420	320	741	492	192	426	3 556
Autres numéros supprimés (raison autre que l'attrition)	253	44	132	91	353	226	9	173	1 281
Pas de réponse/occupé (<10 appels avant la fin du travail sur le terrain)	4	6	5	5	7	5	4	4	40
Non disponibles pendant la durée de l'enquête	20	15	19	7	17	14	28	14	134
Supprimés/plus de 10 appels	17	1	18	7	24	6	0	19	92
Quota atteint (joints, mais superflus)	31	17	11	15	26	15	12	17	144
Autre/maladie									
Total des numéros supprimés	325	83	185	125	427	266	53	227	1 691
Non-réponse									
Refus	89	60	71	38	77	44	31	38	448
Refus partiels[1]	11	3	3	1	2	1	2	1	24
Total de non-réponse	100	63	74	39	79	45	33	39	472
Total des entrevues réalisées	236	158	161	156	235	181	106	160	1 393
Taux de refus	15,1 %	20,7 %	17,6 %	12,2 %	10,7 %	9,1 %	17,2 %	9,2 %	13,3 %
Taux de réponse	35,7 %	52 %	38,3 %	48,8 %	31,7 %	36,8 %	55,2 %	37,6 %	39,2 %
Marge d'erreur	±6,3 %	±6,7 %	±7,0 %	±6,5 %	±6,2 %	±7,0 %	±8,6 %	±7,2 %	±2,5 %

[1] Les refus partiels ont trait aux entrevues commencées, mais auxquelles les répondants ont mis un terme avant qu'elles ne soient terminées.

Enquête auprès du groupe témoin : Création de la base de sondage

Le dossier du groupe témoin a été tiré d'un fichier de demandes de prestations d'AE qui étaient actives à un moment donné entre 1994 et 1998. Les fichiers administratifs comprenaient les fichiers T1, de profil sectoriel, des RE, du SNSE et du FPTP. Cet ensemble de données sur les membres du groupe témoin a ensuite été couplé aux fichiers de données administratives, ce qui a produit un fichier unique de 204 531 prestataires d'AE actifs et d'anciens prestataires réadmissibles à partir duquel prélever l'échantillon du groupe témoin.

Les échantillons des prestataires d'AE actifs et des anciens prestataires réadmissibles du groupe témoin ont été constitués séparément. Pour l'échantillonnage des prestataires d'AE actifs du groupe témoin, le fichier de données sur le groupe témoin a été apparié au fichier de données sur les participants en fonction des périodes pendant lesquelles les membres du groupe témoin ont touché des prestations d'AE. À cette fin, trois périodes ont été définies d'après les valeurs observées relativement aux dates de fin du programme parmi la population des participants qui étaient des prestataires d'AE actifs.

L'échantillon des prestataires d'AE actifs du groupe témoin a été prélevé dans les mêmes proportions que celles qui ont été observées chez les prestataires d'AE actifs dans chacune des trois cohortes de temps parmi la population des participants.

Pour constituer un échantillon d'anciens prestataires réadmissibles du groupe témoin, la proportion des différentes catégories d'anciens prestataires réadmissibles (c.-à-d. les anciens prestataires réadmissibles récents, de moyenne date et de longue date) dans chacune des trois cohortes de temps a été déterminée pour la population des participants. Les anciens prestataires réadmissibles du groupe témoin (c.-à-d. n'ayant reçu de prestations à aucune des trois dates de référence théoriques) ont ensuite été répartis de façon aléatoire dans l'une ou l'autre des trois cohortes de temps. La situation d'ancien prestataire réadmissible (c.-à-d. récent, de moyenne date, de longue date) a été déterminée d'après la période écoulée depuis la fin de la plus récente période de prestations d'AE et la date de référence théorique (c.-à-d. le milieu de la cohorte de temps). Les cas d'ancien prestataire réadmissible récent, de moyenne date et de longue date du groupe témoin ont ensuite été échantillonnés de façon à représenter la proportion de ces cas qui a été observée dans les trois cohortes de temps chez la population des participants.

Pour tenir compte du fait qu'un cas du groupe témoin pouvait se retrouver dans n'importe quelle des trois cohortes de temps, nous avons échantillonné chaque cohorte séparément. La base de sondage finale du groupe témoin comprenait 2 633 cas répartis dans trois cohortes de temps mutuellement exclusives, ces cas ayant été prélevés à même une population de 204 531.

Enquête auprès du groupe témoin : Taux de réponse

Le tableau 2.4 présente le taux de réponse à l'enquête. Celui-ci représente la proportion des cas de l'échantillon fonctionnel qui ont répondu à l'enquête. À l'inverse, le taux de refus représente la proportion des cas de l'échantillon fonctionnel qui ont refusé de participer à l'enquête.

Le taux de réponse à l'enquête était de 34 p. 100[20] et le taux de refus, de 26,4 p. 100. L'erreur d'échantillonnage se situe à ±4,4 p. 100. Autrement dit, les résultats globaux de

[20] Bien que le taux de réponse à l'enquête auprès du groupe témoin (34 p. 100) soit semblable à celui qui a été obtenu à l'enquête auprès des participants (39,2 p. 100), ce taux de réponse est généralement jugé plutôt acceptable pour les enquêtes auprès d'un groupe témoin. Compte tenu du fait que les répondants du groupe témoin ont un lien direct limité avec le sujet d'intérêt (les programmes et les services d'emploi), il convient davantage de comparer ce taux de réponse aux taux obtenus dans le cadre d'enquêtes menées auprès du grand public, où un taux de réponse de 30 p. 100 est considéré comme satisfaisant.

l'enquête sont exacts à ±4,4 points près, 19 fois sur 20. Les résultats de l'enquête auprès du groupe témoin, présentés selon la situation de prestataire (à savoir les prestataires d'AE actifs et les anciens prestataires réadmissibles), ont été pondérés d'après la région et le sexe.

Tableau 2.4
Taux de réponse à l'enquête auprès du groupe témoin

Échantillon initial	2 633
(moins) Échantillon inutilisé	466
(moins) Attrition	
Numéros hors service/numéros non valables	567
Aucune connaissance du sujet/non admissibles	108
Obstacle linguistique (ne parlaient ni français ni anglais)	16
Numéros de téléphone en double	7
Échantillon fonctionnel	1 469
Autres numéros supprimés (pour une raison autre que l'attrition)	
Aucune réponse/occupé (<10 appels avant la fin du travail sur le terrain)	362
Non disponibles pendant la durée de l'enquête	28
Autre/maladie	108
Supprimés (10 appels ou plus)	67
Quota atteint (appel fait, mais plus nécessaire)	16
Total des numéros supprimés	581
Non-réponse	
Refus	372
Refus partiels	16
Total de non-réponse	388
Total des entrevues réalisées	500
Taux de refus	26,4 %
Taux de réponse	34 %
Marge d'erreur	±4,4 %

3. Pertinence

La présente section contient les constatations de l'évaluation en ce qui a trait à la conformité des prestations et des mesures provinciales (PMP) avec la *Loi sur l'AE*, l'EDMT et les priorités gouvernementales, ainsi qu'à la pertinence des programmes et des services prévus par l'EDMT. Ces constatations sont basées sur les données qualitatives issues des entrevues auprès des informateurs clés et des groupes de discussion.

3.1 Compatibilité des PMP avec la *Loi sur l'assurance-emploi*, l'EDMT et les priorités gouvernementales

Les fonctionnaires fédéraux et provinciaux s'entendaient pour dire que les PMP sont conformes aux lignes directrices, aux principes et à l'intention de la *Loi sur l'AE* et de l'EDMT. De plus, les fonctionnaires convenaient que, étant donné que les PMP sont presque identiques aux anciens programmes de DRHC, elles demeurent pertinentes et conformes aux priorités du ministère. Certains informateurs clés provinciaux ont également indiqué que les PMP cadrent avec les priorités de DRHC du point de vue des retours au travail et des économies réalisées au profit du Compte d'AE.

Les fonctionnaires provinciaux sont d'avis que les PMP ne sont pas conformes à toutes les priorités du Manitoba étant donné que la province fait face à des pénuries de main-d'œuvre et qu'elle doit fournir une formation non seulement aux clients de l'AE, mais également à un vaste éventail de gens, en particulier les personnes marginalement occupées (qui occupent des emplois peu spécialisés et qui n'ont pas d'autres compétences)[21]. Les fonctionnaires provinciaux ont indiqué qu'il leur incombe également d'offrir un soutien à la formation et à l'emploi aux personnes bénéficiant d'une aide au revenu et qu'ils essaient maintenant d'intégrer les services et les programmes s'adressant à ce groupe au moment de la mise en œuvre de certaines PMP. Le processus n'est pas terminé, mais cette intégration a été rendue possible grâce à l'EDMT.

Les fonctionnaires fédéraux ont fait remarquer que la province s'emploie plus que ne le faisait DRHC à offrir des services à des clients particuliers plutôt qu'à mettre en œuvre

---

[21] L'enjeu en cause est la capacité d'utiliser le Compte d'AE pour financer les PMP pouvant être offertes aux Manitobains qui ne sont pas des clients de l'AE. L'utilisation des fonds du Compte d'AE pour la mise en place de programmes de formation et/ou d'emploi dans le cadre de l'EDMT est non équivoque – conformément à la *Loi sur l'AE*, les fonds du Compte d'AE doivent servir à rembourser à la province le coût des PMP dont profitent les « clients de l'AE ». Selon la *Loi sur l'AE*, un client de l'AE est une personne sans emploi qui demande de l'aide et qui se trouve dans l'une ou l'autre des situations suivantes :

i) il s'agit d'un prestataire d'AE actif;
ii) cette personne a touché des prestations pendant une période qui a pris fin au cours des trois dernières années;
iii) cette personne s'est vu établir une période de prestations au cours des cinq dernières années et a reçu des prestations parentales ou de maternité, puis s'est par la suite retirée du marché du travail et aimerait maintenant le réintégrer.

Toutefois, il importe de signaler que la *Loi sur l'AE* n'empêche pas la province du Manitoba d'utiliser ses propres ressources pour financer les PMP dont bénéficient les Manitobains qui ont besoin de programmes de formation et/ou d'emploi, sans toutefois être des clients de l'AE.

des interventions axées sur les employeurs ou les projets, en particulier dans le cadre du programme des prêts et des subventions de perfectionnement/étudiants indépendants de la catégorie élargie, conformément à l'EDMT.

Le contenu des PMP a été déterminé dans le contexte des paramètres établis par l'EDMT et la *Loi sur l'AE*. En consultation avec d'autres cadres supérieurs du gouvernement fédéral, les fonctionnaires provinciaux ont divisé les fonds entre les diverses PMP d'après les données historiques et les tendances actuelles du marché du travail.

3.2 Pertinence par rapport aux besoins des particuliers, des employeurs et des collectivités

La plupart des informateurs clés et des participants aux groupes de discussion étaient d'accord pour dire que les PMP cadrent avec les besoins des particuliers, des employeurs et des collectivités, malgré certaines limites et lacunes au chapitre des services. Nous avons cependant observé une certaine divergence d'opinion parmi le personnel des centres d'emploi. Certains membres du personnel croient pouvoir mieux répondre aux besoins des clients qu'avant l'entrée en vigueur de l'EDMT maintenant qu'ils sont au courant des ressources supplémentaires et des programmes provinciaux, alors que d'autres considèrent qu'ils pouvaient mieux satisfaire aux besoins des clients avant la mise en œuvre de l'EDMT étant donné que la capacité décisionnelle à l'échelle locale est maintenant réduite.

De l'avis des partenaires communautaires, la province est résolue à accroître la pertinence des programmes puisqu'elle a amélioré sa structure organisationnelle de mise en œuvre des PMP depuis l'entrée en vigueur de l'EDMT. De plus, le fait que la province est disposée à évaluer la prestation des services (p. ex., évaluer l'accessibilité des centres d'emploi) accroît la confiance des partenaires de l'EDMT. Enfin, le processus d'approbation des PMP s'est accéléré grâce à la spécialisation accrue des chargés de projet. Les preuves de la pertinence des PMP comprennent : l'existence de fonds pouvant être affectés à des projets d'importance régionale et provinciale (p. ex., l'apprentissage à distance, la formation en soins de santé, les évaluations de l'accessibilité et la formation psychosociale du personnel); l'importance accrue accordée à l'éducation de base; le renforcement des partenariats, y compris une plus grande participation des employeurs; et enfin, le recours à une approche de formation individuelle dans certains secteurs où il y a une forte demande de formation (p. ex., l'informatique et la TI).

Les informateurs clés et les participants aux groupes de discussion ont exprimé des commentaires sur certains aspects de l'administration et de la mise en œuvre des PMP qui réduisent la pertinence des programmes. Certains membres du personnel des centres d'emploi estiment que la prise de décisions (l'approbation des dépenses) est plus centralisée qu'elle ne l'était avant l'entrée en vigueur de l'EDMT, ce qui peut causer des retards de mise en œuvre des programmes. Toutefois, de nombreux fonctionnaires provinciaux sont d'avis que les partenaires de l'EDMT ne profitent pas pleinement de toute la marge de manœuvre qu'offre sans doute l'entente du fait que le processus est relativement nouveau pour eux.

Le fait que les critères d'admissibilité limitent l'accessibilité des programmes financés dans le cadre de l'EDMT aux clients de l'AE suscite des préoccupations. La vaste majorité des répondants y voient une restriction de la capacité de répondre aux besoins des Manitobains. Certaines personnes ont mentionné que l'accès limité aux fonds de l'EDMT se répercute sur un important groupe représentatif de Manitobains, dont :

- les personnes marginalement occupées;
- les personnes handicapées qui sont sans emploi depuis longtemps;
- les mères qui ne travaillent pas pendant une longue période (pendant qu'elles élèvent leurs enfants);
- les Autochtones;
- les jeunes « à risque »;
- les immigrants qui arrivent dans la province;
- les bénéficiaires d'une aide au revenu;
- les habitants des régions rurales où une plus grande dépendance à l'égard de l'emploi saisonnier et à temps partiel se traduit par une admissibilité plus restreinte à l'AE.

La question de l'admissibilité aux PMP est complexe et déroutante pour bien des répondants (p. ex., les employeurs, le personnel, les partenaires communautaires, les agents d'exécution tiers)[22]. Selon certains répondants, il existe d'importants besoins en matière de programmes d'emploi et de formation dont les PMP prévues par l'EDMT ne tiennent pas compte. D'autres répondants estiment que ces besoins ne sont pas du tout pris en considération, que ce soit dans le cadre de l'EDMT ou de toute autre initiative provinciale ou fédérale existante. En outre, certains répondants ne semblent pas en mesure de déterminer et de distinguer clairement les fonds de l'EDMT et les fonds provinciaux et, par le fait même, quelles activités (c.-à-d. les programmes de formation et d'emploi) sont financées par les différentes sources de financement. En fait, comme certains programmes offerts par les SEFP peuvent répondre aux besoins tant des clients de l'AE que des particuliers qui reçoivent une aide au revenu ou qui sont admissibles aux fins de celle-ci, cette confusion n'est pas nécessairement inattendue. Par exemple, les partenariats en matière d'emploi doivent favoriser l'emploi de participants sans emploi « admissibles ». Si le participant est un client de l'AE, le programme est mis en œuvre par des tiers fournisseurs de services embauchés à contrat par les SEFP grâce aux fonds de l'EDMT. Si le participant reçoit une aide au revenu, le programme est financé par la province. Un autre exemple est le programme des subventions salariales, une prestation d'emploi prévue par l'EDMT, qui est en cours d'intégration au programme provincial de subventions salariales.

Les fonctionnaires provinciaux ont indiqué que le Manitoba est en voie d'élaborer une stratégie de formation destinée à combler les pénuries de main-d'œuvre de la province. Ces fonctionnaires se sentent limités par le fait qu'ils ne peuvent utiliser les fonds prévus

---

[22] Voir la note de bas de page n° 21.

par l'EDMT pour assurer le recyclage professionnel d'un travailleur actif qui occupe un poste de débutant et qui n'est pas un client de l'AE.

Une autre préoccupation relative à l'élaboration d'une stratégie de formation provinciale axée sur les pénuries de main-d'œuvre de la province a trait à la façon dont cette dernière comblera les pénuries de main-d'œuvre dans un avenir immédiat si elle n'est pas en mesure de financer des programmes de collège communautaire ou d'université à long terme qui correspondent réellement aux secteurs de pénurie. Comme il a été mentionné précédemment à la section 1.1, Contexte, la *Loi sur l'AE* stipule que, trois ans après la date de sa promulgation, la formation ne peut plus être financée au moyen de paiements versés directement à un établissement de formation public ou privé. La formation doit plutôt être financée en totalité ou en partie selon l'une ou l'autre des façons suivantes :

- par des paiements versés directement au client sous forme de subventions ou de contributions, et/ou de prêts ou de garanties de prêt, pour le paiement de services approuvés;
- par des bons remis au client, qui doivent être échangés contre des services approuvés.

Par suite de ce changement, les programmes d'achat de formation et de formation dans le cadre de projets ont été éliminés progressivement à compter du 30 juin 1999. À la lumière de cette modification stratégique, de nombreux agents d'exécution tiers ont déclaré que, à moins de répondre aux besoins à long terme en matière de formation hautement spécialisée et d'aborder les grandes questions économiques et sociales, les administrations publiques ne réaliseront pas les économies prévues au profit du Compte d'AE. Par exemple, ils estiment que les programmes d'acquisition rapide de compétences qui permettent aux gens d'accéder à des postes de débutant qu'ils n'occuperont vraisemblablement plus au bout de six mois ne constituent pas une solution. Ils ont expliqué que les clients qui manquent de compétences professionnelles solides et utiles seront incapables de trouver un meilleur emploi et qu'ils auront de nouveau recours aux prestations d'AE.

Certains répondants (des agents d'exécution tiers et des fonctionnaires provinciaux) ont mentionné que de nombreuses personnes handicapées ne sont pas admissibles en tant que clients de l'AE et que, de ce fait, leur formation professionnelle n'est pas visée par l'EDMT. Bien que ce groupe de clients ait accès aux SAE, les informateurs clés ne sont pas d'avis que les SAE actuels suffisent à satisfaire aux besoins à long terme de ces clients.

Les immigrants récents sont un autre groupe de particuliers qui ne sont habituellement pas admissibles en tant que « clients de l'AE ».

Pertinence pour les clients

La plupart des participants à l'enquête s'accordaient pour dire que les PMP répondaient à leurs besoins et à leurs attentes et avaient un effet positif sur leur vie. Nous leur avons demandé dans quelle mesure ils étaient désireux de poursuivre chacune des trois activités différentes relatives au marché du travail (c.-à-d. un programme d'éducation ou de formation, le démarrage d'une entreprise et un travail à plein temps ou à temps partiel)

au cours de la semaine précédant le début de leur programme. Dans l'ensemble, les résultats semblent indiquer qu'il y avait un bon appariement entre les participants aux PMP et leurs interventions. En particulier, les participants à l'aide au travail indépendant étaient très susceptibles de se dire très intéressés à démarrer leur propre entreprise; les participants à des programmes d'éducation ou de formation étaient surtout susceptibles de se dire très désireux de poursuivre leurs études ou leur formation; et enfin, les participants à un partenariat en matière d'emploi ou au programme des subventions salariales étaient surtout susceptibles d'être très désireux d'intégrer le marché du travail à plein temps ou à temps partiel. Ces observations démontrent un bon jumelage entre les intérêts des participants et les interventions dont ils ont bénéficié. Toutefois, il conviendrait de signaler que cette question a été posée aux participants après qu'ils eurent terminé leur programme, d'où la possibilité d'un biais rétroactif.

Tableau 3.1
Taux de répartition des participants qui se sont dits « très désireux » d'obtenir des résultats d'emploi, selon les trois types de programme

	Programme d'éducation ou de formation (n=1 370)	Démarrage de sa propre entreprise (n=1 365)	Intégration du marché du travail à plein temps ou à temps partiel (n=1 017)
Services d'aide à l'emploi	61*	28	78
Subventions salariales	51*	19*	86*
Aide au travail indépendant	73	72*	60*
PSP/EICE	89*	16*	76
Partenariats en matière d'emploi	68*	26	92*
Achat de formation	85*	20	82
Apprentissage	91*	28	90
Formation dans le cadre de projets	88*	16*	85
Total	**74**	**27**	**77**

* Différences statistiquement significatives par rapport au total à un niveau égal ou supérieur à 5 p. 100.

Dans l'ensemble, les clients ayant participé aux groupes de discussion ont indiqué que les PMP dont ils bénéficiaient leur ont donné de l'espoir et les ont aidés à prendre de l'assurance, à orienter leurs efforts et à devenir plus aptes à obtenir un emploi. Dans certains cas, les clients ont mentionné que les services reçus dépassaient même leurs attentes initiales. Toutefois, de nombreux clients se sont plaints que le personnel des centres d'emploi ne les informe pas suffisamment des programmes et des services offerts, ou encore des emplois vacants et des détails s'y rattachant (p. ex., les perspectives d'emploi, la fourchette salariale).

La plupart des membres du personnel s'entendaient pour dire que les PMP répondaient bien aux besoins de certains clients, mais ils ont également mentionné que les lacunes au chapitre des programmes, les problèmes administratifs et le manque de communication risquaient de compromettre le niveau de pertinence des PMP par rapport aux besoins des

clients. De l'avis de nombreux membres du personnel, les lignes directrices relatives aux PMP sont trop restrictives pour qu'elles permettent de satisfaire aux besoins des clients qui font face à de multiples obstacles.

Un autre problème important a trait au manque de formation pertinente offerte dans les collectivités rurales et du Nord. Les informateurs clés et les participants aux groupes de discussion ont indiqué que l'offre de formation permanente a été entravée lorsque l'ancien programme d'achat de formation a été remplacé par le nouveau programme de prêts et subventions de perfectionnement/étudiants indépendants de la catégorie élargie. Ils estiment qu'il est nécessaire d'accroître le financement d'approches axées sur l'apprentissage à distance au profit des clients habitant dans des régions rurales et éloignées (p. ex., des cours par correspondance, par Internet ou par courrier électronique). De plus, certains informateurs clés ont indiqué que l'EDMT ne prévoit pas de financement à l'intention des clients qui participent à un programme de formation hors province, même si cette option est jugée sensée et qu'il s'agit de l'emplacement le plus près (p. ex., dans le cas des personnes habitant près de la frontière de la Saskatchewan). Selon les informateurs clés, un pouvoir accru à l'échelle locale et plus décentralisé pour ce qui est de la prise de décisions sur la mise en œuvre des PMP permettrait d'en accroître la pertinence.

Voici ce que les partenaires communautaires ont mentionné à propos de la pertinence des PMP pour les clients :

- Le manque de ressources financières fait en sorte que l'accent est mis sur des programmes de courte durée alors que des interventions de longue durée sont souvent jugées plus convenables (p. ex., dans le cas des clients faisant face à de multiples obstacles).
- Les prêts et les subventions de perfectionnement sont considérés comme pertinents en ce sens qu'ils aident les étudiants à payer leurs droits de scolarité et les frais relatifs aux études, mais le financement est insuffisant pour ce qui est du matériel pédagogique et des mesures de soutien (p. ex., manuels, garderies).
- Un prêt étudiant ou un financement accordé en vertu de l'EDMT est maintenant considéré comme un revenu, ce qui nuit aux étudiants qui cherchent à obtenir un logement subventionné.
- Comme le montant de la contribution gouvernementale a diminué au cours des dernières années, les besoins des étudiants ne sont pas comblés au même degré qu'ils l'étaient auparavant. Ce manque de fonds compromet l'efficacité et la pertinence des programmes du fait que les clients sont incapables d'y avoir accès.

Pertinence pour les employeurs et les collectivités

La plupart des employeurs étaient d'avis que les PMP cadrent avec leurs besoins, ainsi que ceux des particuliers et des collectivités. Certains employeurs ont indiqué que les PMP pourraient être mieux adaptées aux besoins locaux et qu'elles devraient mieux tenir compte des particularités culturelles et économiques de certaines régions du Manitoba.

Ils ont laissé entendre que le manque de possibilités, l'isolement et le coût de la vie dans les collectivités du Nord devraient entrer en ligne de compte au moment de l'élaboration des programmes. Plusieurs employeurs qui ont pris part au groupe de discussion réuni à Winnipeg ont également fait savoir que la délégation à la province des responsabilités relatives aux programmes du marché du travail a permis de mieux combler les besoins des clients, des collectivités et des employeurs.

Les employeurs qui ont pris part au groupe de discussion de Winnipeg participaient à des programmes d'apprentissage (un sous-ensemble des PSP), de subventions salariales ou de partenariats en matière d'emploi. Voici ce que révèlent les résultats issus de ce groupe de discussion :

- Du point de vue des incidences sur leur organisation, les employeurs s'attendaient généralement à une amélioration de leurs ressources humaines, que ce soit grâce à la formation des employés ou au placement durable d'un candidat approprié.

- Même si les programmes actuellement offerts étaient jugés utiles aux employeurs (p. ex., les subventions salariales), le manque de programmes de formation et de perfectionnement des employés actuels représentait une lacune (p. ex., les employés doivent être mis en disponibilité avant de pouvoir suivre une formation au titre des PMP prévues par l'EDMT[23]).

- Les employeurs sont généralement satisfaits du degré auquel les programmes cadrent avec les buts de leur organisation et des employés qui travaillent pour eux dans le cadre du programme de subventions salariales. Il y avait une certaine insatisfaction à l'égard du manque de renseignements qu'ils recevaient sur les compétences d'un candidat et la durée des programmes (qu'ils jugeaient généralement trop courte).

- Certains employeurs ont mentionné qu'il y a parfois un appariement inopportun entre les intérêts et les compétences des participants aux programmes et les employeurs, et que le suivi nécessaire au succès d'un programme n'est pas assuré. En particulier, les employeurs œuvrant dans des domaines spécialisés à l'égard desquels aucune formation n'est offerte au Manitoba ont expliqué qu'ils prennent un risque financier en investissant pendant plus de deux ans dans la formation sur le tas des employés et qu'ils ne peuvent donc se permettre un taux de roulement élevé. Ainsi, la qualité des candidats que les employeurs acceptent dans le cadre du programme est de toute première importance, parce qu'ils devront poursuivre la formation de ces employés après l'expiration de la subvention salariale et qu'ils doivent pouvoir compter sur le fait que ces employés demeureront au sein de l'entreprise après la fin de leur formation.

- Selon les commentaires reçus des employeurs participant à des programmes de subventions salariales, ces programmes leur permettent d'offrir un salaire « convenable » (c.-à-d. au-delà du salaire minimum) à des employés recherchés pendant la période de subvention.

---

[23] Voir la note de bas de page n° 21.

- Le personnel des centres d'emploi considère que les partenariats en matière d'emploi cadrent avec les besoins des employeurs dans la mesure où une évaluation approfondie des besoins du particulier et de l'employeur est réalisée.

- Une question particulière soulevée au cours de l'évaluation a trait aux problèmes éventuels de formation spécialisée dans un secteur tel que l'aérospatiale. Plus précisément, comme la demande de travailleurs et/ou de compétences peut changer assez brusquement dans ce domaine, il se peut que des travailleurs hautement qualifiés qui viennent de terminer leur formation (commencée lorsque la demande était forte) se retrouvent sans travail si la demande diminue.

- Comme il a été mentionné, le processus d'approbation des PMP s'est accéléré sous l'effet d'une spécialisation accrue des chargés de projet (il y a un responsable des subventions salariales, un responsable des bons de formation, etc.). Par conséquent, le processus est plus efficace, et les employeurs sont plus disposés à participer.

- Enfin, il conviendrait aussi de mentionner que tous les employeurs à Winnipeg souhaitent être mieux informés des PMP offertes.

Les membres du personnel considèrent que les partenariats en matière d'emploi cadrent avec les besoins des employeurs dans la mesure où l'on fait « tous ses devoirs » en ce qui a trait à ces besoins. Il faut notamment procéder à une évaluation des besoins pour assurer un appariement convenable entre les employeurs et les employés.

Il est ressorti de l'évaluation que l'élimination de la formation dans le cadre de projets (FCP) et de l'achat de formation (AF) était jugée nuisible à la pertinence des PMP pour les employeurs et les collectivités. En particulier, de nombreux fonctionnaires provinciaux et partenaires communautaires considéraient comme restrictive le fait de ne pouvoir assurer une formation aux termes de l'EDMT que par l'intermédiaire du programme des prêts et des subventions de perfectionnement ou des étudiants indépendants de la catégorie élargie (EICE), puisque cette approche ne tient pas compte des besoins de l'industrie. Par exemple, lorsque de nouvelles entreprises envisagent de déménager dans la province, les PMP prévues par l'EDMT ne permettent plus d'appliquer une approche axée sur l'industrie et d'élaborer des programmes au collège communautaire local afin de répondre aux besoins de compétences de ces nouvelles entreprises. Selon la majorité des fournisseurs de services de formation (les collèges, les universités, les établissements de formation, etc.), l'élimination progressive de la FCP et de l'AF a gravement compromis la pertinence des PMP. Certains répondants estiment que les recours permettant de répondre aux besoins de formation d'un secteur, d'une industrie ou d'un employeur donné sont limités et que les établissements de formation sont moins encouragés à s'associer à l'industrie locale afin de régler les préoccupations relatives au marché du travail.

Améliorations suggérées

Les informateurs clés et les participants aux groupes de discussion avaient de nombreuses suggestions à offrir pour que les PMP cadrent mieux avec les besoins des particuliers, des employeurs et des collectivités. Certains changements et rajustements ont déjà été apportés à cette fin. Avant le transfert par le gouvernement fédéral des fonds destinés aux programmes, la province du Manitoba avait un certain nombre de programmes à l'intention des bénéficiaires d'aide au revenu. Les fonctionnaires provinciaux ont indiqué qu'ils ont tenté d'employer une approche intégrée selon laquelle ils utilisent certaines de leurs ressources provinciales et certaines ressources fédérales pour constituer un ensemble de mesures visant à répondre aux besoins d'un éventail de personnes (p. ex., les bénéficiaires d'aide au revenu) et non seulement aux besoins des clients de l'AE[24]. Toutefois, certains fonctionnaires provinciaux ont précisé que les circonstances dans lesquelles ils peuvent suivre une approche de ce genre sont limitées. Il a été suggéré d'accroître la pertinence des PMP par l'établissement de partenariats avec des intervenants de l'extérieur qui se chargeraient d'aider les groupes de clients faisant face à des obstacles multiples lorsque la province n'a pas le mandat ni la capacité de le faire elle-même dans le cadre des PMP prévues par l'EDMT.

D'autres répondants ont parlé de la nécessité d'investir davantage dans la formation et le perfectionnement et d'interpréter les lignes directrices de façon beaucoup plus souple (p. ex., les agents d'exécution tiers ne peuvent fournir une expérience de travail dans le cadre des SAE). D'autres répondants estimaient que le problème n'était pas tant le manque de programmes pertinents que le manque d'information et de communication entre les administrations publiques au sujet des programmes qui sont accessibles.

Par ailleurs, il a été jugé nécessaire de mieux adapter les programmes aux besoins régionaux et locaux des collectivités. Certains répondants étaient d'avis que le récent recrutement par DRHC d'analystes de l'information sur le marché du travail dans le Nord améliorerait cette situation. L'amélioration de l'information sur le marché du travail et de la communication permettrait également d'accroître la pertinence des programmes.

---

[24] Cette approche est acceptable dans la mesure où les fonds du Compte d'AE servent uniquement à rembourser à la province le coût des PMP dont bénéficient les « clients de l'AE ».

4. Conception et mise en œuvre

Le présent chapitre décrit les points de vue sur le degré de réussite de la mise en œuvre de l'EDMT relativement à la conception et à la mise en œuvre des prestations et des mesures provinciales (PMP). Ces constatations issues de l'évaluation sont surtout basées sur les entrevues auprès des informateurs clés et les groupes de discussion et elles sont complétées par les résultats de l'enquête.

4.1 Complémentarité/chevauchement des PMP et d'autres programmes

La plupart des informateurs clés fédéraux et provinciaux, des partenaires communautaires et des agents d'exécution percevaient un éventuel chevauchement des PMP et un manque de coordination entre :

- les programmes provinciaux pour les jeunes (définis comme étant âgés de 16 à 24 ans) et les programmes fédéraux pour les jeunes (définis comme étant âgés de 16 à 29 ans);
- les PMP et les programmes fédéraux destinés aux Autochtones;
- le Fonds d'intégration des personnes handicapées et le Programme d'aide à l'employabilité des personnes handicapées (PAEPH).

Certains fonctionnaires provinciaux ont fait remarquer qu'il y avait aussi un manque de coordination entre les services fédéraux et provinciaux d'information sur le marché du travail (IMT). En outre, les fonctionnaires provinciaux ont observé un certain chevauchement administratif au chapitre du traitement des apprentis par les Services de l'emploi et de la formation professionnelle, la Direction générale de l'apprentissage, les collèges et le programme fédéral d'AE (p. ex., chevauchement dans la documentation relative aux apprentis, les rapports d'absentéisme et le suivi des chèques des apprentis).

Bien que de nombreux répondants aient reconnu qu'il y a moyen d'améliorer la coordination des programmes (p. ex., grâce à des partenariats), tous s'entendaient pour dire que les programmes sont surtout complémentaires.

4.2 Mise en œuvre de l'EDMT

Les informateurs clés et les participants aux groupes de discussion ont exprimé leurs points de vue sur les aspects de la mise en œuvre de l'EDMT qui ont été les plus fructueux et sur les aspects qui n'ont pas été aussi réussis. Les opinions exprimées par les différents groupes de répondants sont très semblables. En définitive, il semble que la mise en œuvre de l'EDMT se soit raisonnablement bien déroulée, compte tenu de la complexité de la tâche et de l'effort requis, bien qu'une certaine « crise de croissance » se soit produite et qu'il reste des problèmes à régler. Les principales observations

concernant les aspects les plus et les moins réussis de la mise en œuvre de l'EDMT sont résumées dans le reste de la présente section.

Aspects les plus réussis de la mise en œuvre de l'EDMT

- *Structure et processus efficaces de la mise en œuvre de l'EDMT.* La mise en œuvre de l'EDMT a été coordonnée par des comités mixtes fédéraux-provinciaux, composés notamment de représentants syndicaux. Ces équipes de transition avaient la responsabilité de différents secteurs, dont les ressources humaines, les opérations, les systèmes et les finances. La province a élaboré un plan de travail et a établi deux priorités qui orientaient le processus de mise en œuvre : causer le moins de perturbations possible pour le personnel et causer le moins de perturbations possible pour les clients. Cette structure et ce processus ont bien fonctionné.

- *Collaboration et compromis entre les partenaires fédéraux et provinciaux.* Au cours du processus de mise en œuvre, il y a eu beaucoup de dialogue, de collaboration et de compromis entre les partenaires fédéraux et provinciaux.

- *Transfert efficace des programmes et des responsabilités.* Compte tenu de l'engagement et de l'effort requis pour mettre en œuvre une initiative aussi complexe que l'EDMT, le tout dans un délai serré, le transfert des responsabilités de DRHC à la province a été harmonieux. Le fait que les PMP soient presque identiques aux anciens programmes de DRHC a facilité le transfert.

- *Transfert d'un personnel très dévoué et de grande expérience.* Des employés fédéraux ayant une formation approfondie et une grande expérience relativement à l'exécution des programmes d'emploi ont été transférés à la province aux fins de la mise en œuvre des PMP. Les employés transférés ont été traités avec respect, et ils ont reçu de DRHC une incitation financière (c.-à-d. une gratification à la signature et une indemnité de départ) ainsi qu'un gage de reconnaissance (c.-à-d. un certificat et un porte-documents). Le regroupement des services sous un même toit a facilité le réseautage entre le personnel fédéral et provincial. La collaboration et l'engagement des membres du personnel provincial ont également assuré une transition harmonieuse.

- *Maintien d'un bon service à la clientèle.* La plupart des clients ne se sont pas rendus compte du transfert des responsabilités à la province, et le service à la clientèle a été très peu perturbé.

Aspects les moins réussis de la mise en œuvre de l'EDMT

- *Délai limité pour la négociation de l'Entente.* Les fonctionnaires fédéraux ont fait remarquer que les négociations de l'EDMT se sont déroulées très rapidement. En outre, du point de vue du syndicat, le personnel et la direction tant du camp fédéral que du côté provincial n'ont pas suffisamment participé au processus du fait que seuls les

membres de l'équipe de négociation temporaire étaient appelés à intervenir. En outre, les membres du personnel des centres d'emploi ont mentionné que, parce que l'EDMT a fait l'objet d'un « traitement rapide », les ressources, les systèmes, les politiques et les procédures nécessaires manquaient pendant la transition. Ces lacunes ont causé des problèmes, de la confusion et de la frustration chez le personnel.

- *Manque de consultation des partenaires communautaires au sujet de la conception des PMP.* De nombreux partenaires communautaires étaient d'avis qu'ils auraient dû être consultés à propos de la planification et de la conception initiales des PMP. Leur contribution aurait aidé à mieux cibler les programmes sur les besoins des clients et à prévenir les problèmes associés à la conception et à la mise en œuvre.

- *Souplesse réduite des programmes aux niveaux local et régional.* De nombreux informateurs clés et participants aux groupes de discussion considéraient que les PMP manquent de souplesse en raison du processus décisionnel de la province (approbation des dépenses) et parce que les critères d'admissibilité aux programmes selon la *Loi sur l'AE* empêchent de nombreuses personnes qui ont besoin de programmes de formation et d'emploi de participer à toutes les PMP[25].

- *Systèmes d'information et de contrôle insuffisants.* La majorité des répondants ont fait état d'insuffisances relatives aux systèmes fédéraux d'information et de contrôle. Les mesures existantes sont peu utiles aux fins de l'EDMT, les données comportent des erreurs, et les systèmes ne conviennent pas à la planification, à la gestion financière et à l'évaluation des PMP. En outre, les fonctionnaires provinciaux étaient d'avis que le personnel n'avait pas la préparation ou la formation voulue pour utiliser ces systèmes et que les années-personnes et les ressources affectées au soutien administratif étaient insuffisantes. La province s'affaire à élaborer un nouveau système d'information.

- *Adaptation difficile à la nouvelle culture organisationnelle et aux emplacements regroupés.* Les anciens employés de DRHC ont eu de la difficulté à s'adapter à la culture de l'administration provinciale, jugeant que les pouvoirs, la capacité décisionnelle et les ressources sont moindres et que l'organisation est plus centralisée et plus bureaucratique. De plus, le personnel des centres d'emploi regroupés a dû régler le problème des responsabilités associées à l'accueil et à celui du partage des ressources, de l'espace et de l'information.

- *Communications internes au sein de l'administration provinciale.* Le personnel était d'avis que les communications internes au sein de l'administration provinciale sont insuffisantes en ce qui a trait aux lignes directrices sur la mise en œuvre des PMP, aux questions relatives aux ressources humaines (dont il est question ci-dessous) et à l'avenir de l'EDMT. Le manque de communication a été source de confusion et d'anxiété chez de nombreux employés, et beaucoup estiment que l'exécution des programmes manque de cohérence.

---

[25] Voir la note de bas de page n° 21.

- *Questions relatives aux ressources humaines.* Les employés qui ont été transférés à la province ont exprimé un certain nombre de préoccupations concernant des questions relatives aux ressources humaines. En particulier, ils se sentaient injustement traités du fait que la province ne reconnaissait pas leur ancienneté à DRHC et ils étaient insatisfaits de la façon dont leur poste avait été reclassé dans l'administration provinciale (sentiment exacerbé par la perception selon laquelle le poste des employés demeurés à DRHC a fait l'objet d'une reclassification beaucoup plus favorable). Certains employés ont exprimé le besoin d'obtenir des précisions sur leurs nouvelles fonctions et une formation relative aux nouveaux programmes. De plus, comme il a été indiqué ci-dessus, de nombreux employés s'inquiétaient de leur sécurité d'emploi en raison du manque de communication au sujet de l'avenir de l'EDMT.

4.3 Partenariats

Les fonctionnaires de DRHC ont fait remarquer que la planification et la mise en œuvre des PMP ont été facilitées par un partenariat fédéral-provincial productif. De même, les informateurs clés provinciaux ont souligné que la planification et la mise en œuvre des PMP se sont faites dans le cadre de partenariats, en particulier avec DRHC, mais aussi dans une certaine mesure avec d'autres ministères provinciaux, administrations municipales, associations industrielles, employeurs et organismes communautaires. À leur avis, bon nombre de ces partenariats existaient avant l'EDMT et ont été renforcés à la faveur de la mise en œuvre de l'EDMT et des programmes s'y rattachant. Le personnel était également d'opinion que la mise en œuvre s'est effectuée dans le cadre de partenariats, en donnant comme exemples de réussite les partenariats en matière d'emploi et les partenariats du marché du travail.

Les répondants provinciaux ont néanmoins relevé certaines lacunes en ce qui a trait aux partenariats :

- Il a été difficile d'établir des relations de travail avec les organisations métisses et des Premières nations, qui ont conclu leurs propres ententes avec le gouvernement fédéral, bien que la province s'emploie à régler les problèmes et à élaborer des stratégies d'emploi en collaboration avec des groupes autochtones.

- Les partenaires communautaires et les agents d'exécution auraient souhaité qu'on les consulte davantage au sujet de la planification et de la mise en œuvre des PMP. Le problème, c'est que ces organisations veulent faire pression sur la province pour qu'elle assouplisse les critères d'admissibilité à l'AE — critères qui découlent de la *Loi sur l'AE* fédérale et qui ne sont donc pas du ressort de la province.

- La participation des groupes de clients de l'AE[26] et de groupes d'intérêts spéciaux à la conception et à l'exécution des programmes est limitée.

---

[26] Voir la note de bas de page n° 1.

- Certains membres du personnel se sont heurtés à des obstacles en tentant d'établir des partenariats, comme le manque d'organismes et d'agents d'exécution dans la région avec lesquels forger des partenariats.

La plupart des partenaires communautaires et des agents d'exécution ont dit ne pas avoir été suffisamment consultés au sujet de la planification et de la mise en œuvre initiales des PMP. Néanmoins, ils sont généralement d'avis que les employés de l'administration provinciale, tels que les chargés de projet, sont très serviables et qu'ils font preuve d'une grande collaboration (p. ex., pour ce qui est d'échanger des renseignements avec des organismes communautaires et de fournir une orientation relative à l'élaboration de projets liés au marché du travail). La collaboration est bonne dans le cas des partenariats du marché du travail et des services d'aide à l'emploi, bien que le manque de services de soutien, comme des garderies pour les clients qui suivent une formation, soit considéré comme une lacune. De plus, les partenariats fructueux entre divers organismes communautaires et agents d'exécution ne datent pas d'hier, puisqu'il s'agit d'une caractéristique essentielle de leur stratégie de prestation de services.

4.4 Souplesse de la mise en œuvre des PMP

Des opinions contradictoires ont été exprimées quant à la question de savoir si les PMP sont suffisamment souples pour permettre aux instances provinciales, régionales et locales de prendre des décisions au sujet des programmes et d'adapter ceux-ci à leurs besoins. Les fonctionnaires fédéraux ont fait remarquer que, parce que la prise de décisions est plus centralisée au niveau de la province qu'elle ne l'était à DRHC, une certaine souplesse régionale et locale a été perdue. Par exemple, les fonctionnaires fédéraux considèrent que les accords de prestation par des tiers dans le cadre des Services d'aide à l'emploi sont plus restrictifs; que les programmes locaux sont un peu moins opportuns et moins bien adaptés aux besoins des clients; et enfin, qu'il y a des retards dans l'approbation des projets. On a laissé entendre que, tout compte fait, les PMP sont *plus* souples que ne l'était l'ancienne approche provinciale, mais *moins* souples que ne l'était l'ancienne approche de DRHC.

Les gestionnaires provinciaux ont expliqué qu'ils tentent d'en arriver à un équilibre entre une mise en œuvre décentralisée permettant une certaine souplesse locale et régionale et un contrôle centralisé garantissant le respect des priorités provinciales et un service de qualité uniforme dans toute la province. Le personnel était généralement d'avis que la prise de décisions centralisée de la province limite la souplesse régionale et locale des programmes. De plus, certains membres du personnel ont relevé des obstacles particuliers à l'exécution de programmes souples et adaptés aux besoins : des difficultés à offrir des programmes pour les petites collectivités, et des entraves administratives comme le fait de n'avoir que peu de marge de manœuvre pour utiliser les diverses sources de financement et d'être incapable de donner du travail à contrat dans les réserves autochtones.

Alors que les partenaires communautaires avaient des opinions contradictoires sur la souplesse des programmes, les points de vue des agents d'exécution tiers étaient plus convergents. La majorité des agents d'exécution considéraient que l'approche de prise de

décisions centralisée de la province et les critères restrictifs d'admissibilité aux fins de l'AE[27] minent la souplesse locale de mise en œuvre des PMP. Les agents d'exécution déploraient le fait que les marchés de courte durée adjugés par la province ne leur permettaient pas de planifier la prestation de leurs services de façon appropriée ou de garder du personnel d'expérience. De plus, il existe une perception selon laquelle les prestations et les mesures prévues par l'EDMT[28] ne permettent pas d'offrir des services convenables à de nombreux clients qui ont besoin d'aide, mais qui ne satisfont pas aux critères d'admissibilité de l'AE. Ces clients comprennent les jeunes et les personnes handicapées qui participent peu au marché du travail, les chômeurs chroniques et les personnes marginalement occupées (c.-à-d. celles qui occupent des emplois peu spécialisés) qui ont besoin de perfectionnement professionnel. De plus, les partenaires communautaires ont indiqué que les clients habitant dans des collectivités éloignées ne bénéficient pas de services d'éducation et de formation convenables (en raison du manque d'infrastructures et de programmes) et que les clients faisant face à de multiples obstacles à l'emploi n'ont pas accès à des programmes de longue durée. De l'avis de bien des partenaires et des agents d'exécution, les services visés par l'EDMT sont plus dictés par les lignes directrices concernant l'admissibilité aux programmes[29] que par les besoins des clients. Néanmoins, certains agents d'exécution ont mentionné qu'ils sont en mesure d'offrir des services aux clients non admissibles à l'AE par le truchement d'autres programmes et sources de financement.

4.5 Suffisance des systèmes d'information et de contrôle

Les systèmes d'information et de contrôle relatifs à l'EDMT et aux PMP sont une source de préoccupation. Les fonctionnaires provinciaux se sont dits insatisfaits des systèmes fédéraux existants qui servent à contrôler les PMP, l'exécution par des tiers et les participants aux programmes, en expliquant que les données comportent des erreurs, que les mesures existantes sont peu utiles aux fins de l'application actuelle, et que les systèmes ne conviennent pas à la planification, à la gestion financière et à l'évaluation des PMP. De même, les membres du personnel avaient peu confiance dans le contrôle actuel des agents d'exécution tiers et des participants, et ont fait valoir que les systèmes actuels ne permettent pas de saisir avec précision l'information représentant le travail qu'ils accomplissent relativement aux PMP et l'éventail des résultats et des incidences chez les clients. Les agents d'exécution tiers ont fait état des mêmes préoccupations et ont ajouté que le système Contact IV comporte des exigences excessives en matière de contrôle, que certaines zones de données ne sont pas claires et sont peu utiles (p. ex., « complete ») et qu'on ne leur a pas fourni le budget ou les outils de mesure voulus pour contrôler les clients.

---

[27] Voir la note de bas de page n° 21.
[28] Voir la note de bas de page n° 21.
[29] Voir la note de bas de page n° 21.

Les fonctionnaires fédéraux ont reconnu l'existence de problèmes associés à l'intégrité des données, en mentionnant qu'il s'agit d'un problème national. Pour régler les problèmes liés aux systèmes, la province s'emploie à élaborer un nouveau système de contrôle — adapté à l'EDMT — qui remplacera le système existant et qui aura la capacité de fournir de meilleurs renseignements à des fins de gestion et de reddition de comptes.

4.6 Suffisance de l'information sur le marché du travail et du marché des emplois

Les fonctionnaires fédéraux et provinciaux s'accordaient pour dire que les clients, les employeurs et les fournisseurs de services ont accès à de l'information sur le marché du travail (IMT) par Internet, bien que cette méthode ne soit pas utile aux personnes qui ont peu de connaissances en informatique. De plus, des unités fédérales d'IMT, qui fournissent des produits d'analyse et d'information axés sur le marché du travail, sont situées à Winnipeg, à Brandon et dans d'autres centres. Ces unités fédérales ont récemment embauché d'autres employés affectés à l'IMT. La province produit aussi de l'IMT. À l'heure actuelle, il y a un comité de travail fédéral-provincial de l'IMT et il est prévu d'élaborer conjointement des projets de recherche et des produits axés sur l'IMT.

Bien que l'IMT soit accessible, de nombreux gestionnaires provinciaux, employés, partenaires communautaires, agents d'exécution et employeurs étaient insatisfaits de l'utilité de l'information actuellement offerte. Ils déplorent surtout le fait que l'information de DRHC n'est pas actuelle, que l'information de niveau national n'est pas pertinente et suffisamment précise pour les petites régions et les petits centres du Manitoba, et qu'il n'existe pas de prévisions exactes de l'offre et de la demande dans des secteurs d'activité particuliers au Manitoba. Certains informateurs clés ont également souligné la nécessité d'améliorer le système provincial d'IMT. En fait, beaucoup de répondants ont laissé entendre que la meilleure façon d'obtenir des renseignements exacts sur le marché du travail est de simplement demander aux employeurs locaux s'ils embauchent du personnel et quels sont les genres de compétences dont ils ont besoin.

Dans l'enquête auprès des participants, seulement 25 p. 100 des répondants ont dit qu'ils avaient examiné par eux-mêmes de la documentation écrite sur le marché du travail. Toutefois, une grande partie de l'IMT se trouve également sous forme électronique et dans Internet. Il est ressorti de l'évaluation que, parmi les répondants qui ont dit avoir accès à un ordinateur, à l'affichage des emplois dans Internet ou à de l'IMT écrite, 54 p. 100 avaient utilisé une de ces trois ressources. Très peu de clients consultés dans les groupes de discussion ont indiqué avoir utilisé de l'IMT et, parmi ceux qui l'avaient fait, la majorité étaient insatisfaits de l'utilité de l'information et de sa pertinence par rapport à leurs besoins. De nombreux clients auraient souhaité que le personnel leur fournisse des indications utiles concernant le marché du travail.

Quant au marché des emplois, les fonctionnaires fédéraux de même que les agents d'exécution tiers ont fait remarquer que les listes d'emplois du Guichet emplois et dans Internet sont souvent périmées, ce qui frustre les clients. Très peu de clients ayant

participé à l'enquête (21 p. 100) ont dit consulter les listes d'emplois dans Internet, quoique environ la moitié (52 p. 100) aient utilisé le Guichet emplois.

4.7 Points forts et lacunes de la structure de mise en œuvre des PMP

La structure de prestation des services se rattachant aux PMP comprend quatre centres d'emploi et le bureau des partenariats en matière d'emploi à Winnipeg, de même que 12 centres situés dans de petites collectivités de la province. Dans tous les cas, les services fédéraux et provinciaux sont regroupés sous un même toit, sauf au Centre d'emploi de Brandon. De plus, dans le cas de certaines PMP (c.-à-d. les services d'aide à l'emploi, les partenariats en matière d'emploi et l'aide au travail indépendant), les programmes sont exécutés par des tiers fournisseurs de services qui ont passé des contrats avec les SEFP. Lors des groupes de discussion et des entrevues auprès des informateurs clés, un certain nombre de points forts et de lacunes ont été relevés concernant la structure de mise en œuvre des PMP. Les points forts comprenaient les suivants :

- L'exécution des programmes par le truchement des centres d'emploi regroupés était considérée comme un important point fort puisque les clients disposent d'un guichet unique et qu'elle favorise la collaboration et le réseautage entre le personnel provincial et fédéral partageant les centres.

- La compétence et l'engagement du personnel affecté aux centres d'emploi facilitent l'exécution des programmes et le service à la clientèle.

- Le fait que les PMP soient mises en œuvre en partenariat avec l'industrie, des employeurs, des établissements d'enseignement et de formation et d'autres organismes communautaires était considéré comme un point fort parce qu'il contribue à assurer l'exécution de programmes de formation et d'emploi qui cadrent avec les besoins du marché du travail.

- De nombreux répondants étaient d'avis que le recours à des agents d'exécution tiers (qui sont très compétents et sensibles aux besoins dans leur secteur de programme) constituait un mode de prestation rentable.

Les répondants ont relevé les lacunes et les aspects à améliorer que voici :

- Une importante question soulevée par bien des informateurs clés et des participants aux groupes de discussion a trait à un manque perçu de communication, de lignes directrices et de politiques à propos de la mise en œuvre des PMP. Il s'agit d'une question à multiples facettes qui comprend :

  - le manque de communication entre la province et les partenaires communautaires et agents d'exécution à propos des orientations futures des PMP;

  - un manque de lignes directrices claires à l'intention du personnel au sujet de la mise en œuvre des PMP et des marchés adjugés à des tiers (y compris l'absence d'un

« expert-conseil en matière de programmes » qui peut répondre aux questions concernant les lignes directrices sur la mise en œuvre, etc.). Cette absence de lignes directrices claires occasionne une mise en œuvre inconstante, de même qu'une vulgarisation et une promotion insuffisantes des PMP auprès des clients et des groupes communautaires.

- Relativement au premier point qui précède, de nombreux répondants ont laissé entendre que les rôles et les responsabilités devaient être mieux définis. Il s'agirait notamment de préciser les responsabilités fédérales et provinciales en ce qui a trait à l'accueil aux centres d'emploi regroupés, les rôles fédéraux et provinciaux relatifs aux programmes pour les jeunes, les personnes handicapées et les Autochtones, de même que le rôle que les collectivités jouent dans la prestation des services.

- En raison de la courte durée des marchés de prestation de services adjugés aux agents d'exécution tiers, il est difficile d'administrer les programmes.

- Dans certains cas, les exigences administratives excessives (p. ex., qui sont imposées aux agents ou aux partenaires assurant la formation et à ceux qui s'occupent des apprentis) sont considérées comme un obstacle à une prestation efficace des services.

- Certains partenaires communautaires ont souligné la nécessité d'élaborer des lignes directrices plus pertinentes concernant l'administration de certains programmes et d'accroître la souplesse d'application des lignes directrices relatives aux programmes.

- L'accès limité aux programmes et aux services dans les régions éloignées de la province et les difficultés d'accès qu'éprouvent les personnes handicapées (qui ont des besoins spéciaux) et les clients non admissibles à l'AE sont considérés comme des problèmes.

- Certains membres du personnel ont laissé entendre qu'il fallait accroître les ressources humaines et aménager des locaux privés (pour les entrevues et le counselling auprès des clients).

4.8 Incidences du regroupement des services sur la mise en œuvre des PMP

La plupart des fonctionnaires fédéraux et provinciaux et des partenaires communautaires étaient d'avis que le regroupement des services sous un même toit est avantageux du point de vue du service à la clientèle (p. ex., établissement d'un « guichet unique » intégré) et que les relations entre le personnel fédéral et provincial sont généralement bonnes, malgré une certaine « crise de croissance ». Il ne semble pas y avoir de différence quant à la qualité des relations fédérales-provinciales établies dans les emplacements regroupés par rapport à l'unique centre où les services ne sont pas regroupés (Brandon), sauf qu'il faut investir un peu plus d'effort dans les communications à ce dernier emplacement.

Certains employeurs et clients ayant pris part aux groupes de discussion ont été en mesure de faire quelques observations sur un centre d'emploi regroupé. Les principaux

avantages perçus du regroupement sous un même toit sont un accès amélioré aux services, un service plus rapide et plus efficace, et un service plus commode du fait que tout se trouve dans un seul et même bureau. Par contre, il semble que les clients ont eu de la difficulté au départ à trouver le bon employé pouvant les servir.

4.9 Accessibilité des PMP dans les deux langues officielles

Les PMP sont assez accessibles aux clients dans les deux langues officielles, bien qu'il semble y avoir un léger problème associé à l'offre de renseignements en français sur les programmes au Centre d'emploi de Winnipeg. Dans l'enquête auprès des participants, 79 p. 100 des répondants ont dit être satisfaits de l'accessibilité des programmes et des services en général, et aucune différence importante n'a été observée en fonction de la langue première des clients. En outre, seulement 3 p. 100 des répondants ont dit avoir été incapables d'obtenir des renseignements sur les programmes d'emploi dans la langue de leur choix (qui était le français pour plus de la moitié de ces clients).

Une explication possible du manque de renseignements en français sur les programmes a été offerte dans le cadre des groupes de discussion. Le personnel du Centre d'emploi de Winnipeg a mentionné que, en raison du manque actuel d'espace de bureau, il n'y a pas toujours suffisamment de place pour présenter la documentation en français sur les programmes gouvernementaux. De plus, les clients francophones ont indiqué qu'il peut être difficile d'obtenir des services en français au Centre d'emploi de Winnipeg, bien que des services en français soient facilement accessibles au Centre de Saint-Boniface.

4.10 Satisfaction à l'égard des PMP

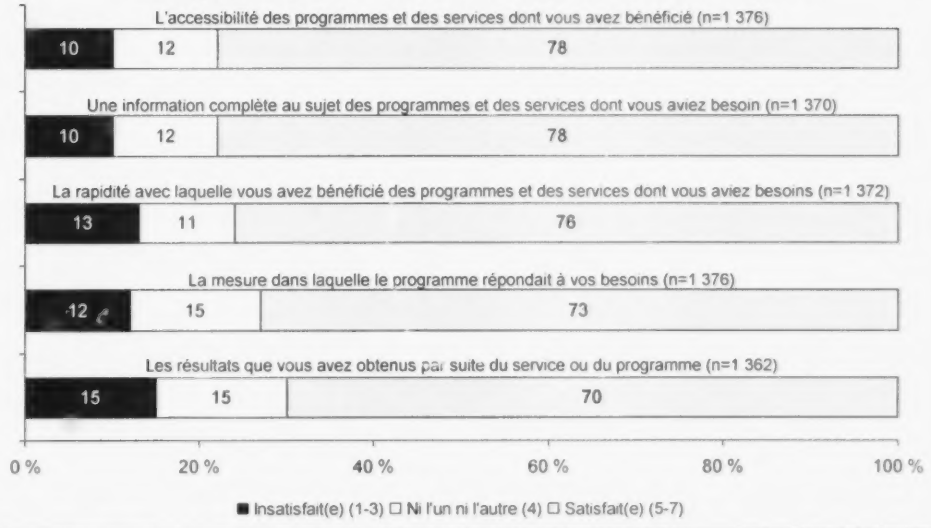
Les répondants à l'enquête auprès des participants aux PMP ont été interrogés sur leur degré de satisfaction à l'égard de divers aspects des programmes et des services dont ils ont bénéficié. Comme le montre la pièce 4.1, les répondants étaient satisfaits (cote de 5, de 6 ou de 7 sur une échelle de sept points) de la plupart des aspects des programmes et des services qu'ils ont reçus, et ils étaient surtout susceptibles d'être satisfaits de l'accessibilité des programmes et des services dont ils ont profité (78 p. 100) et de l'information complète obtenue au sujet des programmes et des services dont ils avaient besoin (78 p. 100). Les répondants étaient légèrement moins susceptibles d'être satisfaits des résultats qu'ils ont obtenus par suite des services ou des programmes (70 p. 100).

Des analyses ont été effectuées pour déterminer s'il existait un lien entre la cote de satisfaction des clients à l'égard de divers aspects des programmes et des services qu'ils ont reçus et les résultats d'emploi réels qu'ils ont obtenus. Les cotes de satisfaction ont été comparées dans le cas des participants qui ont et qui n'ont pas fait état de résultats positifs à l'égard de quatre mesures différentes des résultats d'emploi : 12 semaines consécutives d'emploi, la rémunération hebdomadaire, la situation d'emploi actuelle et le genre d'emploi actuel (à l'année, saisonnier ou contractuel/occasionnel). Ces analyses ont

révélé que les résultats d'emploi des participants tendaient à être inversement liés à leur degré de satisfaction à l'égard de différents aspects des programmes et des services.

La plupart des répondants se sont dits satisfaits des services dont ils ont bénéficié au centre d'emploi, quelques-uns ayant indiqué que la perception qu'ils avaient de leurs besoins avait changé après avoir parlé à un conseiller ou à un autre membre du personnel. Toutefois, la majorité ont signalé que la perception qu'ils avaient de leurs besoins est demeurée la même. Les clients sont généralement satisfaits des PMP offertes, et les aspects dont ils sont particulièrement satisfaits comprenaient : l'accessibilité des PMP; la compétence du personnel; la rapidité avec laquelle ils ont obtenu des services et des ressources libre-service (p. ex., l'accès à Internet et à un ordinateur); la qualité des programmes et des services, en particulier les SAE; et enfin, l'aide financière reçue, qu'il s'agisse de prestations d'AE ou de fonds destinés à la formation. Certains commentaires négatifs ont été exprimés, mais les critiques avaient généralement trait à la structure de mise en œuvre ou à l'orientation reçue plutôt qu'aux prestations et aux mesures mêmes.

Pièce 4.1
Satisfaction à l'égard des services reçus



Associés de recherche Ekos Inc.

Données pondérées selon le type de programme, la région, la situation de prestataire et l'âge. Les constatations correspondent à des pourcentages valables (c.-à-d. que les non-réponses ont été supprimées).

Enquête auprès des participants relative à l'EDMT Canada-Manitoba

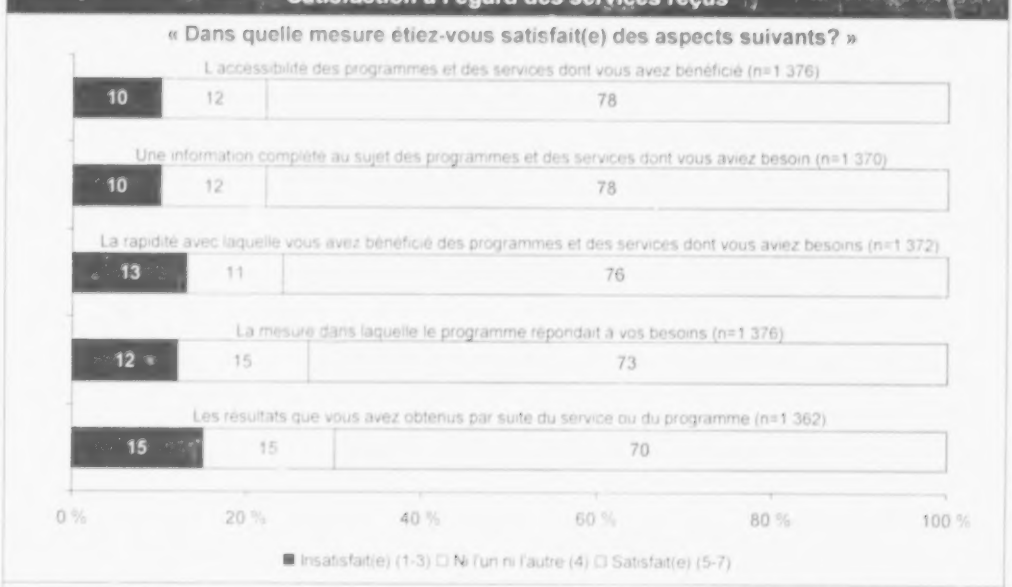
Voici certaines opinions propres aux programmes :

- La plupart des étudiants indépendants de la catégorie élargie étaient d'avis que la formation dont ils ont bénéficié les avait préparés au marché du travail, et ils s'attendaient à un résultat positif au chapitre de l'emploi. Un certain nombre de clients considéraient que les programmes n'étaient pas à jour ou étaient de trop courte durée et qu'ils ne leur ont pas permis d'acquérir les compétences nécessaires pour être aptes au travail ou pour accéder à des emplois mieux rémunérés.

révélé que les résultats d'emploi des participants tendaient à être inversement liés à leur degré de satisfaction à l'égard de différents aspects des programmes et des services.

La plupart des répondants se sont dits satisfaits des services dont ils ont bénéficié au centre d'emploi, quelques-uns ayant indiqué que la perception qu'ils avaient de leurs besoins avait changé après avoir parlé à un conseiller ou à un autre membre du personnel. Toutefois, la majorité ont signalé que la perception qu'ils avaient de leurs besoins est demeurée la même. Les clients sont généralement satisfaits des PMP offertes, et les aspects dont ils sont particulièrement satisfaits comprenaient : l'accessibilité des PMP; la compétence du personnel; la rapidité avec laquelle ils ont obtenu des services et des ressources libre-service (p. ex., l'accès à Internet et à un ordinateur); la qualité des programmes et des services, en particulier les SAE; et enfin, l'aide financière reçue, qu'il s'agisse de prestations d'AE ou de fonds destinés à la formation. Certains commentaires négatifs ont été exprimés, mais les critiques avaient généralement trait à la structure de mise en œuvre ou à l'orientation reçue plutôt qu'aux prestations et aux mesures mêmes.

Pièce 4.1
Satisfaction à l'égard des services reçus



Associés de recherche Ekos Inc.

Données pondérées selon le type de programme, la région, la situation de prestataire et l'âge. Les constatations correspondent à des pourcentages valables (c.-à-d. que les non-réponses ont été supprimées).

Enquête auprès des participants relative à l'EDMT Canada-Manitoba

Voici certaines opinions propres aux programmes :

- La plupart des étudiants indépendants de la catégorie élargie étaient d'avis que la formation dont ils ont bénéficié les avait préparés au marché du travail, et ils s'attendaient à un résultat positif au chapitre de l'emploi. Un certain nombre de clients considéraient que les programmes n'étaient pas à jour ou étaient de trop courte durée et qu'ils ne leur ont pas permis d'acquérir les compétences nécessaires pour être aptes au travail ou pour accéder à des emplois mieux rémunérés.

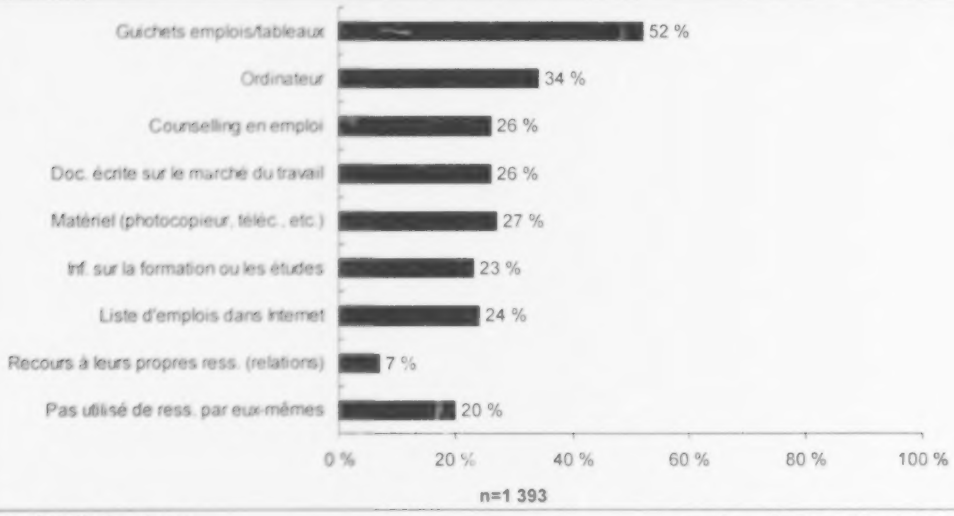
- Dans l'ensemble, la plupart des clients ayant participé à un programme quelconque d'emploi ou de placement professionnel, que ce soit dans le cadre d'un stage d'apprentissage ou grâce à une subvention salariale, étaient satisfaits de l'expérience acquise et y voyaient une étape positive de leur processus de perfectionnement professionnel. Le salaire posait problème pour certains participants à un placement faisant l'objet d'une subvention salariale, ces répondants ayant indiqué que leur rémunération était insuffisante et/ou qu'ils étaient surqualifiés pour l'emploi qu'ils occupaient.

- De nombreux participants aux groupes de discussion qui ont bénéficié de services d'aide à l'emploi étaient très satisfaits des services offerts par les agents d'exécution tiers et jugeaient que ces services les avaient beaucoup aidés à orienter leurs efforts et à trouver un emploi. Les participants ont indiqué que les services reçus différaient de ceux qui étaient offerts aux centres d'emploi et leur étaient complémentaires. Ils ont mentionné avoir bénéficié de counselling individuel, avoir acquis des compétences favorisant l'employabilité, des connaissances de base en informatique et en techniques de recherche d'emploi et avoir reçu de l'aide pour la rédaction d'un curriculum vitæ.

4.11 Utilisation des ressources libre-service

Les participants aux programmes visés par l'EDMT ont été priés d'indiquer les ressources ou les services qu'ils ont utilisés par eux-mêmes à un centre de ressources d'emploi. Cette section présente les constatations pour l'ensemble des participants aux PMP. Comme le montre la pièce 4.2, les répondants étaient surtout susceptibles d'indiquer qu'ils avaient utilisé par eux-mêmes les guichets emplois ou les tableaux d'affichage des offres d'emploi (52 p. 100) ou encore un ordinateur (34 p. 100). Les répondants étaient le moins susceptibles d'avoir utilisé les listes d'emplois dans Internet (24 p. 100) et de déclarer qu'ils n'avaient utilisé aucune ressource par eux-mêmes à un centre de ressources d'emploi (20 p. 100).

Pièce 4.2
Ressources ou services que les participants ont utilisés par eux-mêmes



Associés de recherche Ekos Inc.

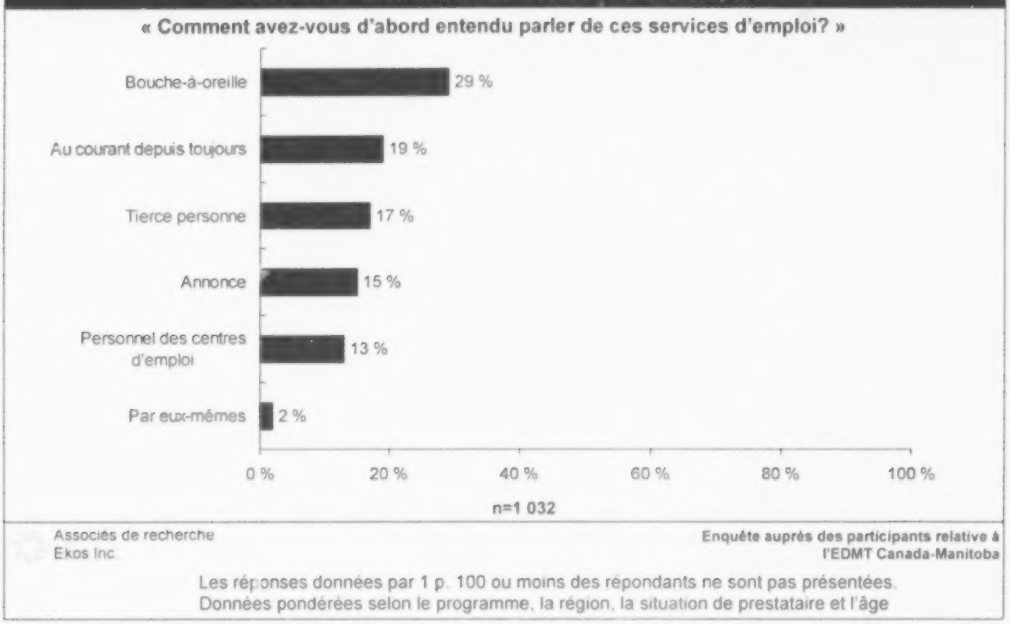
Enquête auprès des participants relative à l'EDMT Canada-Manitoba

Données pondérées selon le programme, la région, la situation de prestataire et l'âge
Les réponses données par 1 p. 100 ou moins des répondants ne sont pas présentées.

Les différences entre les sous-groupes selon le type de programme ont révélé que les répondants participant aux programmes de SAE, de PSP/étudiants indépendants de la catégorie élargie et de partenariats en matière d'emploi étaient plus susceptibles de signaler qu'ils avaient utilisé une variété de ressources et de services par eux-mêmes, alors que les participants à un programme d'apprentissage étaient moins susceptibles d'avoir utilisé des ressources par eux-mêmes, quelles qu'elles soient (ce qui était à prévoir étant donné la nature du programme d'apprentissage).

Les répondants étaient surtout susceptibles d'avoir d'abord entendu parler des services d'emploi qu'ils ont utilisés par eux-mêmes par l'intermédiaire du bouche-à-oreille (29 p. 100), puis d'une tierce personne (17 p. 100) et par le biais d'une annonce (15 p. 100). À peu près un répondant sur cinq (19 p. 100) a dit être au courant de ces services depuis toujours (pièce 4.3). Les répondants ayant participé à des programmes de subventions salariales et de PSP/étudiants indépendants de la catégorie élargie étaient plus susceptibles d'indiquer qu'ils ont d'abord entendu parler des programmes d'emploi par le bouche-à-oreille, alors que les répondants ayant bénéficié des SAE étaient moins susceptibles d'avoir d'abord entendu parler des programmes par le bouche-à-oreille. La publicité semble avoir joint les clients des SAE et de la FCP plus souvent, tandis qu'elle a été mentionnée moins souvent par les clients des subventions salariales et les apprentis. Les participants aux SAE ont dit plus souvent avoir été aiguillés par un tiers, tandis que les participants à des partenariats en matière d'emploi étaient plus susceptibles d'indiquer qu'ils ont d'abord entendu parler de ces services par le personnel des centres de ressources d'emploi.

Pièce 4.3
Source d'information sur les services d'emploi



Associés de recherche Ekos Inc.

Enquête auprès des participants relative à l'EDMT Canada-Manitoba

Les réponses données par 1 p. 100 ou moins des répondants ne sont pas présentées.
Données pondérées selon le programme, la région, la situation de prestataire et l'âge

Les répondants (prestataires d'AE actifs) ont dit qu'ils ont entendu parler du programme d'emploi auquel ils ont participé en moyenne 4,7 semaines après avoir présenté leur plus récente demande de prestations d'AE. En moyenne, les répondants mariés et ceux qui ont fait des études collégiales ont indiqué qu'il leur a fallu plus de temps pour découvrir l'existence du programme après la présentation de leur plus récente demande de prestations (6,4 et 8,4 semaines, respectivement). Cette période était plus courte dans le cas des répondants célibataires (2,9 semaines) et de ceux qui ont fait tout au plus des études secondaires (2,9 semaines).

4.12 Améliorations suggérées

Les participants aux groupes de discussion ont été invités à suggérer des façons d'améliorer la conception et la mise en œuvre des PMP. Bon nombre de leurs préoccupations ont déjà été soulevées dans les sections précédentes du présent chapitre. Leurs principales suggestions sont résumées ci-dessous.

- *Personnel des centres d'emploi :* Comme il a déjà été mentionné, de nombreux membres du personnel étaient d'avis que les communications internes et les lignes directrices devaient être améliorées, qu'une formation devait être assurée et que leurs responsabilités devaient être précisées aux fins de la mise en œuvre des PMP. Ils ont également laissé entendre que de meilleures communications entre les responsables des programmes fédéraux et provinciaux aideraient à prévenir le mauvais usage des fonds des programmes (c.-à-d. l'utilisation inopportune de programmes semblables offerts à

la fois par le gouvernement fédéral et la province). En outre, pour améliorer la pertinence locale des programmes, les membres du personnel ont souligné la nécessité d'une planification stratégique locale et régionale, d'une participation accrue du personnel à la conception des programmes et d'une plus grande marge de manœuvre pour adapter les lignes directrices des programmes en fonction des priorités locales et régionales. À cet égard, certains membres du personnel ont laissé entendre qu'une plus grande marge de manœuvre pour prolonger la période de financement améliorerait la prestation des services dans certains cas. Par exemple, il serait ainsi possible d'offrir une expérience de travail subventionnée de plus longue durée aux clients qui en ont besoin après avoir suivi une formation, et cela permettrait aux organismes d'exécution communautaires d'augmenter leur capacité de service et leur clientèle. Enfin, certains membres du personnel jugeaient nécessaire d'accroître les ressources financières et humaines à l'appui de la mise en œuvre des PMP.

- *Agents d'exécution tiers :* Tout comme le personnel des centres d'emploi, les agents d'exécution ont laissé entendre qu'une plus grande souplesse au niveau local et une prise de décisions plus rapide et plus décentralisée au sujet du financement des programmes permettraient d'en améliorer l'exécution. De plus, ils ont soulevé la nécessité : d'augmenter la durée des marchés (p. ex., trois ans plutôt qu'un) afin de pouvoir planifier convenablement et conserver le personnel qualifié; d'accroître la consultation menée par le gouvernement auprès des agents d'exécution et les occasions offertes aux agents de communiquer leurs pratiques exemplaires; et enfin, d'augmenter le financement du perfectionnement professionnel, tant pour eux-mêmes que pour les chargés de projet aux centres d'emploi. Finalement, certains agents d'exécution ont laissé entendre que l'affectation de certains fonds à l'« achat de formation » ou à la « formation dans le cadre de projets » aiderait à répondre aux besoins des clients ayant des besoins spéciaux (p. ex., les personnes handicapées) et de ceux qui vivent dans des collectivités rurales et éloignées où l'accès aux programmes d'éducation et de formation est limité. Toutefois, il convient de signaler que l'« achat de formation » et la « formation dans le cadre de projets » ne sont plus autorisés selon la *Loi sur l'AE.* Ces activités ont été supprimées à l'échelle nationale et remplacées par les PSP dans le cadre de l'EDMT.

- *Partenaires communautaires :* Parmi les suggestions de ce groupe figurait la nécessité : d'accroître l'accès à la formation des personnes marginalement occupées, des clients ayant des besoins spéciaux (p. ex., les personnes handicapées) et de ceux qui vivent dans des régions rurales et éloignées; de prolonger les périodes de placement ou de subvention salariale; d'assurer un suivi à plus long terme auprès des clients pour accroître le taux de succès des programmes; d'offrir une formation mieux adaptée aux besoins du marché du travail; et enfin, de réduire les formalités administratives associées aux PMP.

- *Employeurs :* À l'instar des partenaires communautaires, certains employeurs souhaitaient un meilleur appariement entre les programmes d'éducation et de formation et le marché du travail, de même qu'une prolongation de la durée des subventions salariales. En outre, ils ont souligné la nécessité d'améliorer la sélection préliminaire des clients (par les conseillers) qui sont candidats à des subventions salariales et de

communiquer aux employeurs plus de renseignements de base sur les clients afin d'assurer un meilleur jumelage employeur-employé dans le cadre du programme des subventions salariales. Ils ont également mentionné qu'il faut mieux faire connaître les PMP aux employeurs. Enfin, certains employeurs ont fait ressortir l'importance des programmes de préparation à l'emploi, ainsi que d'un counselling et d'un encadrement plus approfondis auprès des clients qui en ont besoin pour être aptes au travail.

- *Clients :* Les participants aux PMP ont indiqué que le service offert par le personnel des centres d'emploi doit être amélioré. Il faudrait offrir entre autres plus d'encadrement, d'orientation et de counselling aux clients qui ont besoin d'aide pour rehausser leur estime de soi, améliorer leurs techniques de recherche d'emploi, apprendre à utiliser le Guichet emplois et se renseigner sur le marché du travail. Certains participants ont également recommandé d'offrir une aide financière à plus long terme, de mieux faire connaître les programmes et les services offerts, d'accroître et d'améliorer les possibilités de formation, d'améliorer l'information sur le marché du travail et d'offrir plus de services aux personnes handicapées et aux travailleurs âgés.

5. Succès

Le présent chapitre contient les constatations issues de l'évaluation en ce qui a trait au succès des PMP à ce jour. Il importe de signaler que cette évaluation formative fournit des indications ***préliminaires*** en ce qui a trait au succès des PMP. Pour analyser et évaluer de façon plus poussée le succès des PMP, il faut recueillir des données sur une période plus longue et effectuer une analyse de plus haut niveau que ce qu'il a été possible de faire pendant l'évaluation formative. Une évaluation-bilan, prévue pour l'exercice 2002-2003, permettra de présenter un compte rendu complet et approfondi du succès des PMP.

Les questions abordées dans le présent chapitre comprennent le soutien à l'autonomie des clients, l'atteinte des résultats cibles, les résultats de l'enquête concernant les incidences des PMP sur les clients, les incidences des PMP sur les employeurs et les collectivités, les caractéristiques des PMP associées à des résultats positifs, ainsi que les incidences imprévues des PMP. Le traitement des questions présentées dans ce chapitre repose essentiellement sur les données tirées des enquêtes auprès des participants et du groupe témoin, ainsi que les entrevues auprès des informateurs clés et les groupes de discussion. À plusieurs égards, tels que la satisfaction vis-à-vis des PMP et les incidences perçues, un certain nombre de différences ont été observées entre les sous-groupes selon le type de programme, et selon les caractéristiques démographiques des répondants. Les différences entre les sous-groupes selon le type de programme sont présentées dans le texte. Les différences selon les caractéristiques démographiques des répondants sont présentées séparément à l'annexe B[30], étant donné qu'aucune tendance manifeste ne se dégageait des résultats[31].

5.1 Favoriser l'autonomie des clients

Plus de la moitié des répondants ont dit s'être entretenus avec un conseiller en emploi ou un facilitateur qui les a aidés à planifier leur stratégie de retour au travail (56 p. 100), et 23 p. 100 des répondants ont déclaré avoir élaboré un plan d'action avec un conseiller en emploi. Pas moins de 78 p. 100 des répondants qui ont élaboré un plan d'action ont indiqué qu'ils avaient réalisé les activités prévues à leur plan. Le motif le plus commun de non-réalisation des activités du plan d'action parmi les autres participants était de loin le fait qu'ils avaient trouvé un emploi (61 p. 100) (pièce 5.1).

Les participants aux groupes de discussion (personnel des centres d'emploi et agents d'exécution tiers) s'entendaient pour dire que la conception et la mise en œuvre des PMP sont compatibles avec l'accent mis sur la responsabilité des clients. Les répondants ont indiqué que certains clients sont plus autonomes grâce aux PMP et qu'ils prennent davantage sur eux d'assurer leur propre réussite. D'autres ont fait remarquer que le degré de responsabilité qu'assument les clients varie d'une personne à l'autre selon un certain

---

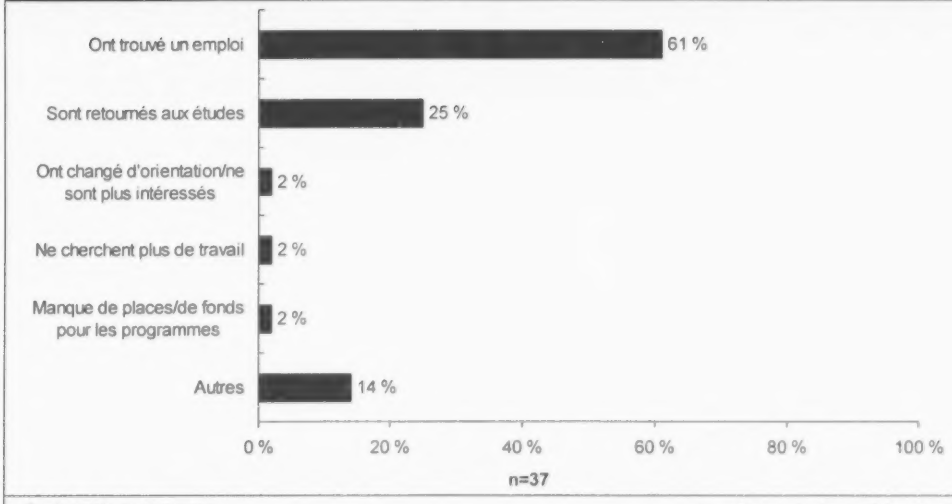
[30] Comme le mentionne la note de bas de page n° 11, toutes les annexes (de A à E) sont présentées sous pli distinct.

[31] Les caractéristiques démographiques comprennent le sexe, l'âge, le niveau de scolarité, l'appartenance à un groupe visé par l'équité en matière d'emploi, le revenu et la région.

nombre de facteurs, comme leur volonté d'accepter cette responsabilité, leur autonomie fonctionnelle, de même que leurs conditions sociales et économiques.

Pour ce qui est de prendre des décisions sur la formation, de préparer un plan d'action et d'y donner suite et de chercher un emploi, le personnel s'accordait généralement pour dire que les responsabilités des clients se sont accrues. De plus, il a été mentionné que les centres d'emploi sont maintenant dotés de meilleures ressources pour que les clients effectuent leurs propres recherches, quoique l'information sur le marché du travail soit limitée et rarement à jour. Certains employés des centres d'emploi ont également mentionné que le remplacement du programme d'achat de formation par celui des prêts et subventions de perfectionnement/étudiants indépendants de la catégorie élargie favorise la responsabilité des clients puisqu'on leur demande de prendre un engagement vis-à-vis de leur formation.

Pièce 5.1
Motifs de non-réalisation des activités du plan d'action



Associés de recherche Ekos Inc.

Enquête auprès des participants relative à l'EDMT Canada-Manitoba

Les réponses données par 1 p. 100 ou moins des répondants ne sont pas présentées.
Données pondérées selon le programme, la région, la situation de prestataire et l'âge

Les agents d'exécution tiers ont fait état d'un certain nombre de facteurs associés à la participation des clients, dont : un environnement sécuritaire où la confiance peut s'établir entre le client et le fournisseur de services; la détermination par le client même de ses besoins en matière d'emploi; des aiguillages appropriés vers les services; et des évaluations convenables des besoins. Toutefois, les opinions divergeaient quant à la volonté et à la capacité des clients de prendre en main leur situation d'emploi. Un obstacle pour certains clients est le manque d'accès à la formation dans les collectivités rurales, combiné à leur incapacité de déménager dans un grand centre en raison de leurs responsabilités familiales. Plusieurs agents tiers ont également fait remarquer que bon nombre de clients n'ont pas de techniques de recherche d'emploi et ne sont pas nécessairement aptes au travail, ce qui limite le degré de responsabilité qu'ils peuvent assumer. Il serait très profitable à ces clients non seulement d'acquérir des

techniques de recherche d'emploi, mais également de recevoir un encadrement et d'acquérir des connaissances pratiques.

Les clients eux-mêmes ont dit assumer une grande part de responsabilité et beaucoup ont mentionné qu'ils prenaient presque totalement sur eux d'assurer leur propre réussite. Les clients ont indiqué qu'ils veillaient à déterminer leurs besoins, à effectuer des recherches et à choisir non seulement le type de programme ou de formation qu'ils devraient suivre, mais également le fournisseur des services de formation. Dans la plupart des cas, les clients étaient d'avis qu'on leur demandait d'accepter un niveau de responsabilité approprié. Toutefois, certains clients estimaient qu'on leur demandait d'accepter des responsabilités excessives et ils interprétaient l'empressement du personnel à encourager leur autonomie comme étant un service de piètre qualité. À leur avis, le personnel ne faisait pas son travail parce qu'il s'attendait à ce que les clients effectuent eux-mêmes les recherches et trouvent eux-mêmes les renseignements sur les activités qui leur sont offertes (p. ex., programmes de formation, cours de niveau collégial). En outre, le Guichet emplois était difficile à utiliser pour les clients qui ont peu de connaissances en informatique. Dans l'ensemble, une majorité de clients étaient d'avis qu'il y avait un bon équilibre entre les responsabilités des clients et celles des conseillers.

Quant au rôle que joue le gouvernement pour ce qui est d'assurer la réussite des clients qui participent aux diverses PMP, la plupart des clients s'accordaient pour dire que le gouvernement assumait un rôle important dans le financement de leur formation. Bien des participants ont mentionné qu'ils n'auraient pu suivre une formation sans ce soutien.

En résumé, le personnel et les clients s'entendent pour dire que les clients assument plus de responsabilité à l'égard de leur situation d'emploi, bien que le degré auquel ils peuvent le faire varie selon les compétences et les ressources personnelles. D'autres obstacles perçus à l'autonomie étaient le manque d'information utile sur le marché du travail et le manque d'accès à la formation dans les régions rurales. La plupart des clients étaient d'avis qu'on leur demandait d'accepter un niveau de responsabilité approprié, mais l'accent mis sur l'autonomie des clients amenait certains d'entre eux à penser que le service laissait à désirer.

5.2 Indicateurs primaires

L'EDMT Canada-Manitoba, comme toutes les ententes provinciales et territoriales sur le développement du marché du travail, précise quels sont les indicateurs primaires des résultats pour les prestations et les mesures provinciales (PMP). Les objectifs, qui sont fixés chaque année, portent sur les aspects suivants : le pourcentage de participants aux PMP qui sont des prestataires d'AE actifs; le nombre de participants qui retournent au travail; et les prestations d'AE non versées parce que des prestataires d'AE actifs retournent au travail avant la fin de leur période de prestations.

Il n'a pas été possible d'évaluer à fond l'atteinte des cibles pour l'exercice 1999-2000 en raison du calendrier de l'évaluation, puisque les données administratives étaient

disponibles seulement jusqu'au 15 août 1999. Le tableau 5.1 ci-dessous présente les résultats des calculs, tandis que l'annexe C[32] contient l'analyse complète.

Tableau 5.1
Atteinte des résultats cibles des PMP, 1998-1999 et 1999-2000

Mesure de responsabilisation	Cibles		Atteinte des cibles	
	1998-1999[1] 1	1999-2000[2] 2	1998-1999 3	1er avril - 15 août 1999[3] 4
Volet 1 Pourcentage de participants aux PMP qui étaient des prestataires d'AE actifs	65	65	52[4]	51[4]
Volet 2 Nombre de participants aux PMP qui sont retournés au travail	5 306	9 172	11 516	7 242
Volet 3 Prestations d'AE non versées ($) parce que des prestataires d'AE actifs participant aux PMP sont retournés au travail avant la fin de leur période de prestations	37 630 000	25 500 000	21 863 800	20 543 514

[1] Conformément à l'EDMT Canada-Manitoba

[2] Conformément aux renseignements fournis à EKOS par le Comité mixte d'évaluation et d'imputabilité

[3] À noter que les résultats portent seulement sur une partie de l'exercice 1999-2000, soit du 1er avril au 15 août 1999.

[4] N'a trait qu'aux PMP visées par l'enquête.

5.3 Comparaison entre les constatations issues de l'évaluation et les mesures de responsabilisation

Dans cette évaluation, les résultats d'emploi provenant de l'enquête auprès des participants ont été comparés aux résultats relatifs aux retours au travail figurant dans les systèmes de données administratives. Il est ressorti de notre analyse que les retours au travail selon les données administratives représentent de 66 p. 100 à 80 p. 100 des retours au travail signalés dans l'enquête. L'annexe C[33] contient les résultats complets de cette analyse.

5.4 Incidences sur les participants : Analyse descriptive

Cette section contient un résumé des constatations relatives aux incidences des PMP sur les clients. L'accent est mis sur l'évaluation faite par les clients de l'importance de l'aide qu'ils ont reçue pour ce qui est d'obtenir un emploi, et sur des mesures objectives des résultats sur le marché du travail comme le révèle la situation d'activité des clients. Les résultats des clients qui sont présentés dans cette section comprennent : l'emploi, le chômage, le comportement en matière de recherche d'emploi, les attitudes, et le recours au soutien du revenu. Nous avons comparé tous les sous-groupes au total des participants pour déterminer

[32] Comme le mentionne la note de bas de page n° 11, toutes les annexes (de A à E) sont présentées sous pli distinct.
[33] Comme le mentionne la note de bas de page n° 11, toutes les annexes (de A à E) sont présentées sous pli distinct.

s'il y avait des différences significatives par rapport au résultat global. Le lecteur que cela intéresse est invité à consulter les tableaux de données à l'annexe 1 du présent rapport[34].

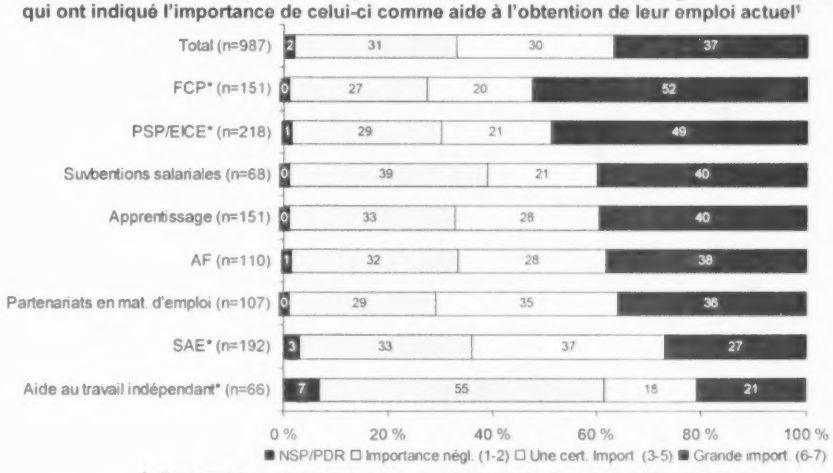
Il importe de se rappeler que les incidences des programmes ne peuvent être réellement évaluées que par la modélisation des résultats de l'enquête, qui permet, grâce à la prise en compte de divers facteurs éventuellement confusionnels, de fournir des estimations justes des incidences des PMP. Par exemple, le fait qu'une PMP semble être plus fructueuse qu'une autre peut être attribuable aux caractéristiques du participant à la PMP (p. ex., un niveau de scolarité plus élevé ou une plus grande motivation) plutôt qu'à la PMP en soi. Ce sont des facteurs de ce genre dont peuvent tenir compte les analyses à plusieurs variables (la section 5.5 du présent rapport contient des renseignements supplémentaires). Ainsi, la présentation des résultats à deux dimensions dans cette section devrait servir à des fins descriptives seulement.

Importance cotée de l'aide

Les répondants à l'enquête ont été priés d'évaluer dans quelle mesure leur programme d'emploi les avait aidés à obtenir leur emploi actuel ou le plus récent. À cet égard, les cotes d'importance attribuées par les participants à leur programme d'emploi étaient modestes (pièce 5.2).

Pièce 5.2
Importance cotée du programme d'emploi[1]

Pourcentage pondéré des participants ayant un emploi postérieur à leur programme d'emploi qui ont indiqué l'importance de celui-ci comme aide à l'obtention de leur emploi actuel[1]



[1] Total pondéré selon le type de programme, la région, la situation de prestataire et l'âge; résultats par type de programme, pondérés selon la région, la situation de prestataire et l'âge

* Différences statistiquement significatives à un niveau égal ou supérieur à 5 p. 100
Les différences significatives sont basées sur des comparaisons avec des totaux pondérés de la même façon et non avec le total présenté ici.

Associés de recherche Ekos Inc.

Enquête auprès des participants relative à l'EDMT Canada-Manitoba

[34] Comme le mentionne la note de bas de page n° 11, toutes les annexes (de A à E) sont présentées sous pli distinct (Évaluation formative de l'Entente Canada-Manitoba sur le développement du marché du travail, annexes, rapport sommaire final), où l'annexe 1 figure en tant qu'annexe D.

s'il y avait des différences significatives par rapport au résultat global. Le lecteur que cela intéresse est invité à consulter les tableaux de données à l'annexe I du présent rapport[51].

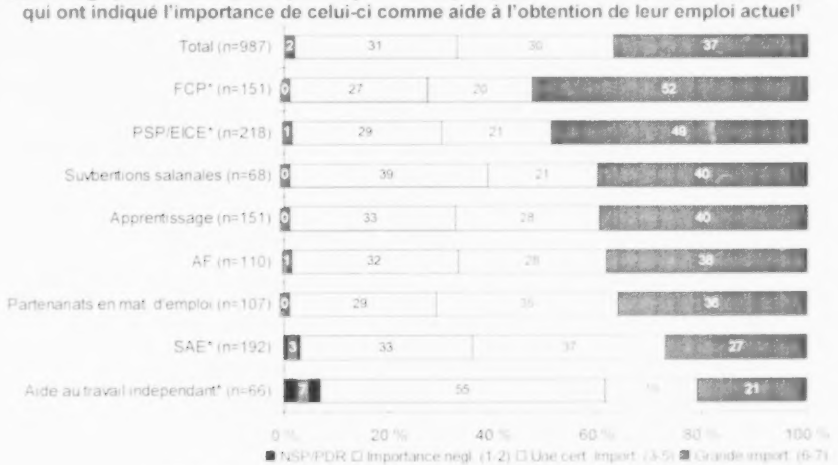
Il importe de se rappeler que les incidences des programmes ne peuvent être réellement évaluées que par la modélisation des résultats de l'enquête, qui permet, grâce à la prise en compte de divers facteurs éventuellement confusionnels, de fournir des estimations justes des incidences des PMP. Par exemple, le fait qu'une PMP semble être plus fructueuse qu'une autre peut être attribuable aux caractéristiques du participant à la PMP (p. ex., un niveau de scolarité plus élevé ou une plus grande motivation) plutôt qu'à la PMP en soi. Ce sont des facteurs de ce genre dont peuvent tenir compte les analyses à plusieurs variables (la section 5.5 du présent rapport contient des renseignements supplémentaires). Ainsi, la présentation des résultats à deux dimensions dans cette section devrait servir à des fins descriptives seulement.

Importance cotée de l'aide

Les répondants à l'enquête ont été priés d'évaluer dans quelle mesure leur programme d'emploi les avait aidés à obtenir leur emploi actuel ou le plus récent. À cet égard, les cotes d'importance attribuées par les participants à leur programme d'emploi étaient modestes (pièce 5.2).

Pièce 5.2
Importance cotée du programme d'emploi[1]

Pourcentage pondéré des participants ayant un emploi postérieur à leur programme d'emploi qui ont indiqué l'importance de celui-ci comme aide à l'obtention de leur emploi actuel[1]



[1] Total pondéré selon le type de programme, la région, la situation de prestataire et l'âge; résultats par type de programme, pondérés selon la région, la situation de prestataire et l'âge.

* Différences statistiquement significatives à un niveau égal ou supérieur à 5 p. 100. Les différences significatives sont basées sur des comparaisons avec des totaux pondérés de la même façon et non avec le total présenté ici.

Associés de recherche Ekos Inc.

Enquête auprès des participants relative à l'EDMT Canada-Manitoba

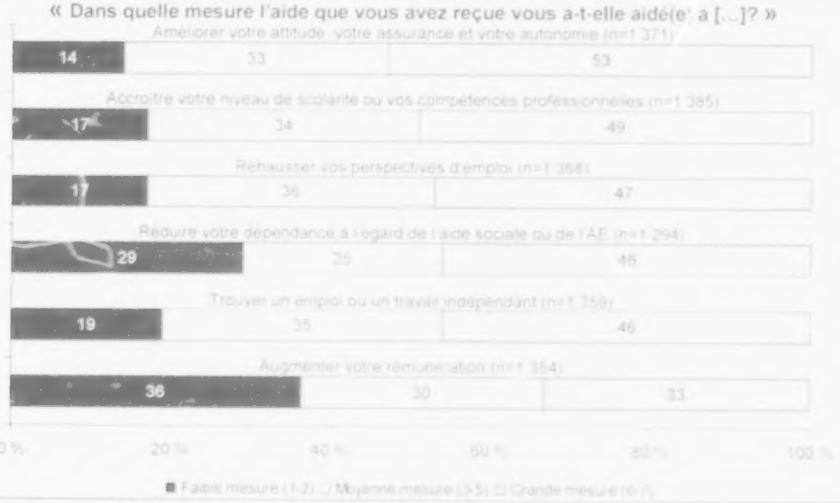
[51] Comme le mentionne la note de bas de page n° 11, toutes les annexes (de A à I) sont présentées sous pli distinct (Évaluation formative de l'Entente Canada-Manitoba sur le développement du marché du travail, annexes, rapport sommaire final), où l'annexe I figure en tant qu'annexe D.

Incidences perçues des programmes

Les données de l'enquête révèlent que les PMP étaient perçues comme ayant eu des incidences à tout le moins modérées sur un certain nombre de caractéristiques d'emploi chez la majorité des répondants ayant participé aux PMP (pièce 5.3). Les constatations qualitatives semblent indiquer, cependant, que la capacité de déceler des incidences peut être limitée par des systèmes de suivi et de contrôle insuffisants et par les définitions étroites de la réussite en fonction des résultats immédiats plutôt qu'à long terme. Certains clients étaient moins satisfaits des incidences des PMP sur l'amélioration de leurs possibilités d'obtenir un emploi mieux rémunéré et de leur qualité de vie, alors que des tiers ont exprimé certaines préoccupations au sujet de l'accès limité aux PMP dans les régions rurales.

Pièce 5.3
Incidences des programmes

« Dans quelle mesure l'aide que vous avez reçue vous a-t-elle aidé(e) à [...]? »



Données pondérées selon le type de programme, la région, la situation de prestataire et l'âge.
Pourcentage valables (c.-à-d. que les non-réponses ont été supprimées).

Associés de recherche Ekos Inc.

Enquête auprès des participants relative à l'EDMT Canada-Manitoba

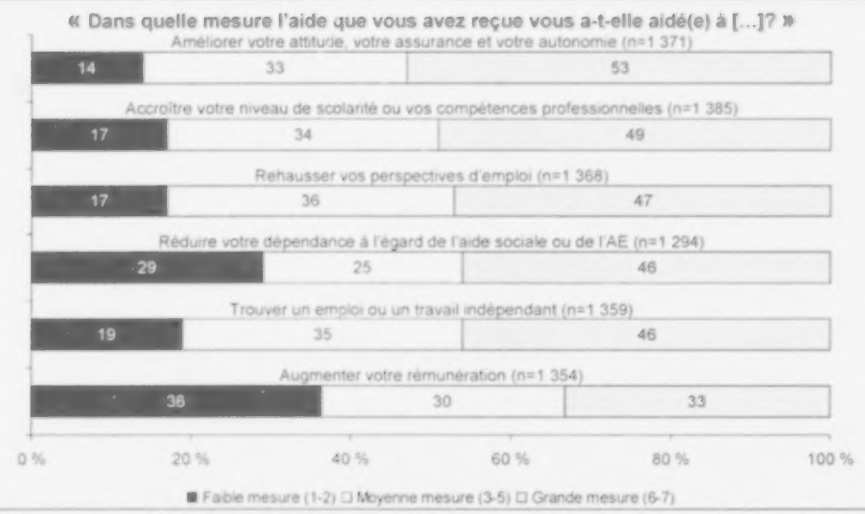
Désir d'entrer sur le marché du travail

La motivation des participants à occuper un emploi a été mesurée par leur désir noté d'entrer sur le marché du travail au cours des 12 mois à venir. Parmi les participants qui étaient sans emploi au moment de l'enquête, la vaste majorité se sont dits très désireux (réponse de 6 ou de 7 sur une échelle de sept points) d'entrer sur le marché du travail au cours des 12 mois à venir. Comme on pouvait s'y attendre, étant donné leur comportement proactif pour retourner au travail, qui s'est traduit par une participation aux PMP, les participants étaient plus susceptibles d'être désireux d'entrer sur le marché du travail que ne l'étaient les répondants du groupe témoin. En outre, les prestataires d'AE actifs des deux groupes étaient plus susceptibles que ne l'étaient les anciens prestataires réadmissibles d'être très désireux d'entrer sur le marché du travail.

Incidences perçues des programmes

Les données de l'enquête révèlent que les PMP étaient perçues comme ayant eu des incidences à tout le moins modérées sur un certain nombre de caractéristiques d'emploi chez la majorité des répondants ayant participé aux PMP (pièce 5.3). Les constatations qualitatives semblent indiquer, cependant, que la capacité de déceler des incidences peut être limitée par des systèmes de suivi et de contrôle insuffisants et par les définitions étroites de la réussite en fonction des résultats immédiats plutôt qu'à long terme. Certains clients étaient moins satisfaits des incidences des PMP sur l'amélioration de leurs possibilités d'obtenir un emploi mieux rémunéré et de leur qualité de vie, alors que des tiers ont exprimé certaines préoccupations au sujet de l'accès limité aux PMP dans les régions rurales.

Pièce 5.3
Incidences des programmes



Données pondérées selon le type de programme, la région, la situation de prestataire et l'âge
Pourcentage valables (c.-à-d. que les non-réponses ont été supprimées)

Associés de recherche
Ekos Inc.

Enquête auprès des participants relative à l'EDMT Canada-Manitoba

Désir d'entrer sur le marché du travail

La motivation des participants à occuper un emploi a été mesurée par leur désir coté d'entrer sur le marché du travail au cours des 12 mois à venir. Parmi les participants qui étaient sans emploi au moment de l'enquête, la vaste majorité se sont dits très désireux (réponse de 6 ou de 7 sur une échelle de sept points) d'entrer sur le marché du travail au cours des 12 mois à venir. Comme on pouvait s'y attendre, étant donné leur comportement proactif pour retourner au travail, qui s'est traduit par une participation aux PMP, les participants étaient plus susceptibles d'être désireux d'entrer sur le marché du travail que ne l'étaient les répondants du groupe témoin. En outre, les prestataires d'AE actifs des deux groupes étaient plus susceptibles que ne l'étaient les anciens prestataires réadmissibles d'être très désireux d'entrer sur le marché du travail.

Résultats sur le marché du travail

Dans cette section, nous présentons les données tirées de l'enquête sur plusieurs mesures de l'emploi, notamment les taux d'emploi, la stabilité d'emploi, la situation d'emploi et le maintien de l'emploi, chez les participants et les membres du groupe témoin selon la situation de prestataire (c.-à-d. prestataire d'AE actif *ou* ancien prestataire réadmissible). Il convient de signaler qu'une tendance différente a été observée en ce qui a trait aux résultats des anciens prestataires réadmissibles et à ceux des prestataires d'AE actifs pour bon nombre des mesures des résultats d'emploi dont il est question dans cette section. En particulier, nous avons constaté que les anciens prestataires réadmissibles du groupe témoin affichaient des résultats plus positifs que ceux des anciens prestataires réadmissibles participants et que ceux des prestataires d'AE actifs du groupe témoin, et des résultats semblables à ceux des prestataires d'AE actifs participants. Par conséquent, pour beaucoup des résultats d'emploi présentés dans cette section, alors que les prestataires d'AE actifs participants présentaient des résultats plus positifs que ceux de leurs homologues du groupe témoin, l'inverse était vrai dans le cas des anciens prestataires réadmissibles (c.-à-d. que les anciens prestataires réadmissibles participants affichaient des résultats moins positifs que ceux des anciens prestataires réadmissibles du groupe témoin). Les anciens prestataires réadmissibles du groupe témoin diffèrent des autres groupes en ce sens qu'ils n'auraient reçu aucune forme d'aide, alors que l'ensemble des participants et les prestataires d'AE actifs du groupe témoin auraient bénéficié d'une aide quelconque, soit sous forme d'assurance-emploi (AE), de programme d'emploi (PMP) ou des deux. Bien que les données existantes ne révèlent pas de différences importantes entre les anciens prestataires réadmissibles du groupe témoin et les autres groupes sur le plan du profil, il est possible que ces données ne traduisent pas toutes les différences entre les groupes qui pourraient expliquer les résultats d'emploi plus positifs observés chez les anciens prestataires réadmissibles du groupe témoin.

a) Taux d'emploi

Dans l'ensemble, les résultats de l'enquête semblent indiquer que les participants bénéficient peut-être d'un avantage par rapport aux membres du groupe témoin sur le plan de l'emploi, mais pas sur celui de la stabilité d'emploi. Les participants étaient plus susceptibles que ne l'étaient les membres du groupe témoin d'exercer un emploi pendant la période postérieure au programme (premier volet du tableau D.1 de l'annexe 1).

b) Stabilité d'emploi

Des données sur deux mesures de la stabilité d'emploi ont été recueillies dans le cadre des enquêtes auprès des participants et des membres du groupe témoin : la proportion de répondants qui ont travaillé pendant 12 semaines consécutives après la fin du programme ou la date de référence, ainsi que le nombre d'employeurs qu'ils ont eus depuis (deuxième et troisième volets du tableau D.1 de l'annexe 1). Alors que les prestataires d'AE actifs participants étaient plus susceptibles que ne l'étaient leurs homologues du groupe témoin d'avoir travaillé pendant 12 semaines consécutives, l'inverse était vrai chez les anciens prestataires réadmissibles. De plus, les membres du groupe témoin affichaient une plus

grande stabilité d'emploi comparativement aux participants du point de vue du nombre d'employeurs qu'ils ont eus au cours de la période postérieure au programme.

c) Résultats relatifs à la situation d'emploi

Les répondants à l'enquête auprès des participants ont été interrogés sur leur situation d'emploi à deux moments suivant leur intervention : une semaine après la fin du programme et au moment de l'enquête. Dans l'ensemble, les résultats font état d'une variation positive de l'emploi entre ces deux moments chez les participants aux PMP, les plus grandes variations positives à cet égard se rattachant aux emplois à plein temps à l'année (tableau D.2 de l'annexe 1). Ces constatations peuvent indiquer une persistance des résultats d'emploi positifs parmi les participants aux PMP.

d) Comparaison entre la situation d'emploi avant et après l'intervention

Une autre façon dont les résultats d'emploi des participants aux programmes prévus par l'EDMT ont été mesurés consistait à comparer la situation d'emploi au cours de la semaine précédant l'intervention ou la date de référence avec la situation d'emploi au moment de l'enquête. Dans l'ensemble, les constatations font état de variations positives au chapitre de l'emploi entre les périodes antérieure et postérieure à l'intervention dans le cas des participants aux PMP, ces variations étant par ailleurs plus marquées par rapport à la situation du groupe témoin (tableaux D.3 et D.4 de l'annexe 1).

e) Maintien de l'emploi

Une mesure plus directe de la contribution des PMP aux résultats d'emploi positifs est la mesure dans laquelle les participants à un programme de placement ont été embauchés par leur employeur hôte après la fin du programme. Cette question a uniquement été posée aux participants qui ont terminé leur programme de placement. Une majorité des participants à un programme de placement ont conservé l'emploi qu'ils occupaient dans le cadre de leur programme lié aux PMP, bien que les taux de maintien (participants affectés au même emploi que celui qu'ils exerçaient dans le cadre du programme et participants affectés à un emploi à plein temps à l'année) étaient plus élevés chez les participants à un programme de subventions salariales que chez les répondants ayant participé à un partenariat en matière d'emploi (tableau D.5 de l'annexe 1).

Caractéristiques de l'emploi actuel ou le plus récent

Dans cette section, nous présentons les caractéristiques de l'emploi actuel ou le plus récent des répondants (dans le cas des répondants qui ont occupé un emploi à un moment donné au cours de la période postérieure à l'intervention). Pendant la période postérieure au programme ou à la date de référence, à peu près le quart des participants et la moitié des membres du groupe témoin occupaient le même emploi que celui qu'ils avaient avant leur programme d'emploi ou la date de référence (tableau D.6 de l'annexe 1). Les prestataires d'AE actifs participants avaient de plus longues heures de travail comparativement aux

répondants des autres groupes et ils étaient plus susceptibles que ne l'étaient leurs homologues du groupe témoin d'exercer un emploi à l'année, alors que l'inverse était vrai chez les anciens prestataires réadmissibles. Les membres du groupe témoin ont fait état d'une rémunération hebdomadaire plus élevée.

Résultats relatifs au chômage et à la recherche d'un emploi

Nous présentons dans cette section les constatations issues de l'enquête en ce qui a trait à trois résultats postérieurs à l'intervention : le nombre de semaines de chômage (durée); le nombre de semaines pendant lesquelles les clients ont cherché du travail alors qu'ils étaient en chômage; et l'activité de recherche d'un emploi. Les « chômeurs » s'entendent des personnes qui sont officiellement sans emploi (c.-à-d. sans emploi et à la recherche d'un travail), en plus des personnes inactives.

a) Durée des périodes de chômage

Des données d'enquête ont été recueillies sur la durée des périodes de chômage postérieures à l'intervention (ou période de référence), selon le temps qui s'était écoulé depuis l'intervention ou la date de référence du programme, tant pour les participants que pour les membres du groupe témoin. La durée des épisodes de chômage au cours de la période postérieure au programme était plus courte chez les prestataires d'AE actifs participants que chez les prestataires d'AE actifs du groupe témoin, alors que l'inverse était vrai dans le cas des anciens prestataires réadmissibles (premier volet du tableau D.7 de l'annexe 1).

b) Durée de la recherche d'emploi

Un autre résultat positif éventuel a trait au nombre de semaines pendant lesquelles les clients ont cherché du travail au cours de la période postérieure au programme. Il y a lieu de signaler que les analyses effectuées par rapport à cette mesure ne portent que sur les répondants qui étaient sans emploi à un moment donné pendant la période postérieure au programme. Dans l'ensemble, les participants étaient beaucoup plus susceptibles que ne l'étaient les membres du groupe témoin de chercher du travail pendant la période postérieure au programme (deuxième volet du tableau D.7 de l'annexe 1).

c) Activité de recherche d'emploi

Les répondants qui ont dit avoir cherché activement du travail au cours de la période postérieure au programme ont été priés de préciser les méthodes de recherche d'emploi qu'ils ont utilisées pendant qu'ils cherchaient du travail. Les méthodes de recherche d'emploi les plus communes consistaient à distribuer son curriculum vitæ ou des demandes d'emploi et à consulter les banques d'emploi (tableau D.8 de l'annexe 1). Les participants étaient plus susceptibles que ne l'étaient les répondants du groupe témoin de recourir à la plupart des méthodes de recherche d'emploi.

Recours au soutien du revenu

Nous présentons dans cette section les résultats relatifs à deux formes de soutien du revenu auxquelles ont eu recours les participants à la suite de leur intervention : l'aide au revenu (AR) et l'assurance-emploi (AE).

a) Aide au revenu

Un autre indicateur de la mesure dans laquelle les PMP ont eu des incidences positives sur les participants est le degré auquel la participation aux PMP a réduit la dépendance des clients à l'égard de l'aide au revenu (AR). Les données tirées de l'enquête semblent indiquer que le programme a pu être profitable aux prestataires d'AE actifs participants dont le taux de recours à une AR a diminué pendant la période postérieure au programme, bien qu'ils aient également pu être défavorisés du point de vue de la durée du recours à une AR (premier et deuxième volets du tableau D.9 de l'annexe 1).

b) Assurance-emploi

Les données relatives à la fréquence et au taux d'utilisation de l'assurance-emploi (AE) au cours de la période postérieure au programme ou à la date de référence ont révélé que, dans l'ensemble, tant le taux d'utilisation de l'AE que la durée de cette utilisation étaient moindres chez les prestataires d'AE actifs participants par rapport aux prestataires d'AE actifs du groupe témoin. L'inverse est vrai dans le cas des anciens prestataires réadmissibles. Ainsi, tout avantage observé chez les participants à cet égard pourrait se limiter aux prestataires d'AE actifs.

5.5 Incidences sur les participants : Modélisation à plusieurs variables

L'analyse à plusieurs variables réalisée dans le cadre de cette évaluation porte sur les impacts différentiels ***préliminaires*** des interventions PMP sur le plan de l'emploi, de la recherche d'emploi[35], de la rémunération et du recours au soutien du revenu. L'analyse à plusieurs variables a permis de tenir compte des différences antécédentes entre les participants et le groupe témoin en ce qui a trait aux caractéristiques sociodémographiques et de base ainsi qu'à l'utilisation de services comme le counselling ou un plan d'action. Elle essaie aussi de tenir compte du biais d'autosélection possible (facteur de correction de Heckman) — la possibilité que les mêmes variables non observées qui déterminent la participation aux programmes puisse contribuer aux résultats. Tout avantage résiduel pour les participants pouvait alors être attribué à la participation aux PMP. Voir l'annexe E, sous pli distinct, pour l'analyse justificative.

---

[35] La variable utilisée pour mesurer l'ampleur de la recherche d'emploi est le pourcentage de semaines que les sans-emploi ont consacré à la recherche d'un travail pendant la période postérieure au programme. Bien que la recherche d'emploi ne constitue pas expressément un des résultats attendus de la participation à une PMP, la mesure dans laquelle les participants ont cherché du travail alors qu'ils étaient sans emploi donne une indication de leur désir d'intégrer la population active.

Comme il a été mentionné précédemment, la présente évaluation formative fournit des données ***préliminaires*** sur le succès des PMP. Pour analyser et évaluer de façon plus poussée le succès des PMP, il faut recueillir des données sur une période plus longue et effectuer une analyse de plus haut niveau que ce qu'il a été possible de faire pendant l'évaluation formative.

5.6 Incidences sur les employeurs et les collectivités

Les participants aux groupes de discussion (employeurs et partenaires communautaires) s'accordaient pour dire que les PMP ont eu des incidences positives sur les employeurs, les particuliers et les collectivités. Certains employeurs ont indiqué que les subventions salariales leur avaient permis d'embaucher des employés. Dans certains cas, le fait que les employeurs aient pu embaucher de nouveaux employés leur a permis de grossir leur entreprise et de desservir les collectivités périphériques. En outre, les employeurs ont fait remarquer qu'ils peuvent améliorer la qualité des services qu'ils offrent à leurs propres clients à mesure qu'ils peuvent fournir une formation à de nouveaux employés, ce qui se traduit par une main-d'œuvre plus qualifiée et un meilleur rendement au travail.

5.7 Caractéristiques des PMP associées à des résultats positifs chez les clients

Le personnel a fait état d'un certain nombre de caractéristiques associées à des résultats positifs chez les clients. Elles comprenaient les suivantes :

- une évaluation initiale des besoins des clients, un bon counselling et un plan d'action bien préparé;
- l'exigence du programme de PSP/EICE selon laquelle le client doit contribuer à payer le coût de sa formation.

Enfin, le personnel a laissé entendre qu'il pourrait être important d'assurer un financement à long terme des marchés adjugés à des agents d'exécution tiers pour l'élaboration de programmes de longue durée, si l'on veut assurer la réussite des clients qui font face à de multiples obstacles à l'emploi et qui peuvent avoir besoin de plus de temps pour terminer leur formation ou acquérir les compétences voulues pour trouver un emploi et le garder.

Les agents tiers mettant en œuvre les PMP ont relevé un grand nombre de caractéristiques ou d'éléments de programme associés à des résultats positifs. Ils comprenaient les suivants :

- une évaluation initiale complète et approfondie des besoins du client pour veiller à ce qu'il reçoive les services appropriés;
- un programme complet et approfondi qui aide les clients à acquérir les compétences nécessaires favorisant l'employabilité;

- une approche holistique qui favorise l'estime de soi et la confiance en soi et qui dote les particuliers des outils et du savoir-faire dont ils ont besoin pour faire des choix de carrière;
- la mise en valeur des candidats directement auprès des employeurs et des subventions salariales ciblées;
- un processus de sélection préliminaire complet et approfondi visant les employeurs, pour accroître la probabilité selon laquelle ils continueront d'employer le client à l'expiration de la période de subvention;
- la souplesse voulue pour adapter les programmes aux besoins du marché du travail;
- un processus de sélection préliminaire complet et approfondi visant les participants à un programme d'aide au travail indépendant, pour veiller à ce qu'ils aient les qualités voulues pour réussir en affaires;
- le contrôle continu des progrès réalisés par le client tout au long d'un programme d'aide au travail indépendant, ainsi qu'un suivi une fois le programme terminé, comprenant des interventions ponctuelles au besoin, pour prévenir la faillite des nouvelles entreprises;
- la qualité globale de la formation offerte.

En général, les partenaires communautaires ont dit préférer les modèles de prestation de services qui reposent sur des partenariats entre le gouvernement et la collectivité. Ces modèles comprennent les suivants :

- des modèles sectoriels, où les programmes sont conçus et mis en œuvre en consultation avec des organismes sectoriels composés d'employeurs, d'organes du gouvernement, d'écoles et d'établissements de formation privés;
- des modèles tiers, où les programmes sont conçus et mis en œuvre par des organismes communautaires et tiers qui sont plus qualifiés pour offrir des services à différents groupes de clients.

Enfin, certains employeurs ont offert les suggestions suivantes pour assurer des résultats positifs chez les clients :

- offrir aux clients la possibilité d'acquérir une expérience sur le marché du travail;
- procéder à une évaluation initiale complète des clients;
- assurer un bon appariement client-employeur;
- établir une bonne communication entre les employeurs et le personnel provincial chargé du programme de subventions salariales;
- accroître la responsabilité gouvernementale, sous la forme d'un système de contrôle permettant d'apporter une aide de suivi aux clients et aux employeurs.

5.8 Incidences imprévues

On a demandé aux participants aux groupes de discussion (personnel des centres d'emploi, agents d'exécution tiers, partenaires communautaires et employeurs) s'ils avaient observé des incidences imprévues, positives ou négatives, relativement aux programmes d'emploi. La plupart des répondants ne pouvaient se prononcer à ce sujet. Toutefois, certains membres du personnel ont mentionné une incidence négative sur les Manitobains sans emploi non admissibles à l'AE, qui, à leur avis, sont négligés en raison de leur non-admissibilité aux prestations prévues par l'EDMT (p. ex., le programme des étudiants indépendants de la catégorie élargie est seulement accessible aux clients de l'AE selon la *Loi sur l'AE*). En outre, le personnel se plaignait de ne pas avoir le temps de répondre convenablement aux besoins des Manitobains sans emploi non admissibles à l'AE, qui ont souvent besoin de plus de counselling. Une autre incidence imprévue dont on a fait état découlait de la remise directe des chèques de formation aux clients. Certains étudiants utiliseraient, semble-t-il, les fonds de formation à d'autres fins qu'au paiement de leurs frais de scolarité et abandonneraient ensuite leur programme d'éducation. Les établissements d'enseignement préféreraient donc que les fonds soient envoyés directement à l'école.

De nombreux agents tiers ont mentionné que les programmes ont eu des incidences positives sur la vie des gens d'une façon dont le cadre redditionnel actuel ne permet pas de rendre compte. Les clients adoptent une optique différente du travail et une nouvelle attitude envers les rôles et les responsabilités. Il s'agit de changements importants qui se répercutent sur tous les aspects de leur vie. Les répondants ont laissé entendre qu'il faudrait élargir les mesures des résultats pour bien saisir toutes les incidences à moyen terme et à long terme sur les groupes de clients.

6. Conclusions

Nous présentons ici un résumé des constatations clés issues de l'évaluation formative de l'Entente sur le développement du marché du travail (EDMT) conclue entre le Canada et le Manitoba, en y intégrant toutes les sources de données utilisées dans cette étude. Les constatations présentées ont trait aux principaux aspects de l'évaluation abordés dans cette étude, à savoir :

- la mise en œuvre de l'EDMT ainsi que des prestations et des mesures provinciales (PMP);
- la pertinence des PMP pour les clients, les employeurs et les collectivités et leur degré de satisfaction à l'égard des résultats;
- les constatations régionales;
- la suffisance des systèmes d'information et de contrôle, les constatations relatives à chaque programme;
- le modèle de prestation des services;
- les principaux points forts et lacunes de la structure de mise en œuvre des PMP.

6.1 Mise en œuvre

La mise en œuvre de l'EDMT Canada-Manitoba et des PMP s'est bien déroulée. Toutefois, il y a eu une certaine « crise de croissance » et il reste des questions à régler.

a) Conformité des PMP à la Loi sur l'assurance-emploi et à l'EDMT

Sur le plan de la conformité, les PMP respectent les lignes directrices, les principes et l'intention de la *Loi sur l'assurance-emploi (AE)* et de l'EDMT. Elles cadrent avec les priorités de Développement des ressources humaines Canada (DRHC), mais seulement en partie avec celles du Manitoba. Les critères d'admissibilité de la *Loi sur l'AE* qui font que l'accès est réservé aux clients de l'AE ne permettent pas à la province d'utiliser les fonds de l'EDMT pour assurer une formation aux personnes marginalement occupées[36]. Bien qu'il s'agisse là d'une importante préoccupation compte tenu des pénuries de main-d'œuvre qui

---

[36] Comme le mentionne la note de bas de page n° 21, l'utilisation des fonds du Compte d'AE pour la mise en place de programmes de formation et/ou d'emploi dans le cadre de l'EDMT est non équivoque – conformément à la *Loi sur l'AE*, les fonds du Compte d'AE doivent servir à rembourser à la province le coût des PMP dont profitent les « clients de l'AE ». Selon la *Loi sur l'AE*, un client de l'AE est une personne sans emploi qui demande de l'aide et qui se trouve dans l'une ou l'autre des situations suivantes :

i) il s'agit d'un prestataire d'AE actif;
ii) cette personne a touché des prestations pendant une période qui a pris fin au cours des trois dernières années;
iii) cette personne s'est vu établir une période de prestations au cours des cinq dernières années et a reçu des prestations parentales ou de maternité, puis s'est par la suite retirée du marché du travail et aimerait maintenant le réintégrer.

Toutefois, il importe de signaler que la *Loi sur l'AE* n'empêche pas la province du Manitoba d'utiliser ses propres ressources pour financer les PMP dont bénéficient des Manitobains qui ont besoin de programmes de formation et/ou d'emploi, sans toutefois être des clients de l'AE.

commencent à se faire sentir au Manitoba, cette grande question déborde le cadre de la mise en œuvre des PMP.

b) Partenariats

Les PMP ont été conçues et mises en œuvre dans le cadre de partenariats avec des parties intéressées, en particulier entre Éducation et Formation professionnelle Manitoba (EFPM) et Développement des ressources humaines Canada (DRHC), mais aussi jusqu'à un certain point avec d'autres ministères provinciaux, des administrations municipales, des associations industrielles, des employeurs et des organismes communautaires. Bon nombre de ces partenariats existaient avant l'EDMT et ils ont été renforcés à la faveur de la mise en œuvre des PMP. Bien que les partenaires communautaires et les agents d'exécution considèrent que le personnel provincial fait montre d'une grande collaboration, ils estiment qu'ils devraient participer davantage à la planification, à la conception et à la mise en œuvre des PMP. En outre, il se révèle difficile d'établir des relations de travail avec les organisations métisses et des Premières nations, qui ont conclu leurs propres ententes avec le gouvernement fédéral en vue du financement de programmes d'emploi et de formation. La province travaille à régler ces problèmes et à élaborer des stratégies d'emploi en collaboration avec des groupes autochtones.

c) Aspects les plus réussis de la mise en œuvre de l'EDMT

Au nombre des principaux points forts de la conception et de la mise en œuvre figurent : une structure et un processus de mise en œuvre efficaces reposant sur une bonne collaboration entre les partenaires fédéraux et provinciaux; la réussite du transfert à la province de programmes et de personnel possédant une vaste expérience, un processus qui n'a occasionné qu'une perturbation minimale du service à la clientèle; la collaboration des membres du personnel provincial qui a fait en sorte que la transition soit harmonieuse; les partenariats avec l'industrie, des employeurs, des établissements d'enseignement et d'autres organismes grâce auxquels on a pu veiller à ce que les programmes cadrent avec les besoins du marché du travail régional; et enfin, l'exécution des programmes par un personnel hautement dévoué dans des centres d'emploi regroupés offrant un « guichet unique » aux clients, combinée à un soutien efficace des agents d'exécution tiers sur le plan des coûts.

Les PMP sont harmonisées avec d'autres initiatives provinciales et fédérales. Malgré un certain chevauchement ou manque de coordination perçu entre les programmes provinciaux et fédéraux qui s'adressent aux jeunes, aux Autochtones et aux personnes handicapées et ceux qui ont trait à l'information sur le marché du travail, on s'entendait pour dire que les programmes sont essentiellement complémentaires.

d) Aspects les moins réussis de la mise en œuvre de l'EDMT

Un certain nombre de lacunes perçues ont été relevées, dont la nécessité d'assouplir la conception et la mise en œuvre des PMP afin qu'elles soient mieux adaptées aux besoins locaux et régionaux; d'offrir des renseignements plus utiles sur le marché du travail;

d'améliorer l'accès aux programmes et aux services dans les collectivités rurales et éloignées; d'accroître la consultation avec les groupes communautaires et de mieux leur faire connaître les PMP; et enfin, d'améliorer les communications internes.

En outre, il faut fournir des lignes directrices plus claires et une formation au personnel en ce qui a trait à la mise en œuvre des PMP à des fins d'uniformité; accorder de l'attention à certaines questions pressantes relatives aux ressources humaines, dont la nécessité de régler les préoccupations associées à la classification des postes du personnel transféré par DRHC, de préciser les rôles et les responsabilités du personnel en ce qui a trait à l'exécution des programmes et à l'accueil dans les centres regroupés, et d'atténuer l'anxiété des membres du personnel quant à l'avenir de l'EDMT et à leur sécurité d'emploi. Les mesures des résultats et les systèmes de contrôle à l'appui de la gestion et de l'évaluation des PMP demeurent un problème.

Finalement, le délai limité de négociation initiale de l'EDMT a occasionné certains problèmes au départ (p. ex., les ressources, les systèmes, les politiques et les procédures nécessaires manquaient).

6.2 Clients des PMP

Il est ressorti de l'évaluation que les PMP cadrent dans une large mesure avec les besoins des clients et que ces derniers sont satisfaits des résultats des interventions.

a) Profil du chômage au Manitoba et des clients des PMP

Les données issues de l'enquête indiquent que les participants aux PMP sont représentatifs des clients de l'AE au Manitoba (p. ex., sur le plan de l'appartenance à un groupe visé par l'équité en matière d'emploi et d'autres caractéristiques sociodémographiques). Comparativement aux clients de l'AE en général, les participants aux programmes sont un peu plus susceptibles d'être célibataires, d'avoir fait des études postsecondaires, d'être anglophones et d'avoir un ménage de plus petite taille et un revenu du ménage moins élevé, quoique les différences soient faibles.

b) Pertinence des PMP pour les clients et leur satisfaction à l'égard des résultats

Dans une large mesure, les PMP sont conformes aux besoins des clients au Manitoba. La plupart des clients ont indiqué que les PMP répondaient à leurs besoins et à leurs attentes et qu'elles avaient des incidences positives sur leur vie. Ces clients ont mentionné que les PMP les avaient aidés à prendre de l'assurance, à orienter leurs efforts et à devenir plus aptes à obtenir un emploi.

Les clients se sont dits très satisfaits de l'accessibilité des services en temps opportun, des ressources libre-service, de la qualité des programmes et des services, de même que des appuis financiers reçus.

Les quelques aspects à propos desquels les clients se sont montrés insatisfaits visaient la prestation des services plutôt que les PMP mêmes, notamment le manque de cours de formation à jour et la rémunération insuffisante des participants aux programmes de subventions salariales et d'apprentissage.

Quant à l'accessibilité des programmes et des services dans la langue officielle de leur choix, tout porte à croire que les PMP sont facilement accessibles à la plupart des clients dans la langue officielle qu'ils privilégient. Seule une faible minorité des répondants à l'enquête (3 p. 100) ont dit avoir été incapables d'obtenir de l'information sur les programmes dans la langue de leur choix.

c) Incidences préliminaires des PMP sur les clients

Le personnel, les clients, les partenaires communautaires et les agents d'exécution tiers s'entendaient tous pour dire que les PMP ont des incidences positives sur la vie des participants. La plupart des membres du personnel se sont également dits convaincus que les programmes et les services offerts satisfont aux besoins des clients admissibles aux fins de l'EDMT. Parmi les incidences observées, mentionnons une amélioration de la confiance et de l'estime de soi, de l'autonomie fonctionnelle, des techniques de recherche d'emploi, de l'emploi, de la satisfaction au travail, de la rémunération et de l'employabilité, ainsi qu'une dépendance réduite à l'égard du soutien du revenu.

d) Caractéristiques des clients associées au succès

En général, un niveau de scolarité élevé et un grand désir d'entrer sur le marché du travail étaient des prédicteurs fiables du succès postérieur à l'intervention, alors que l'inverse était vrai pour l'appartenance à un groupe visé par l'équité en matière d'emploi (p. ex., les personnes handicapées ou les Autochtones). Les participants qui occupaient préalablement un emploi assez bien rémunéré ont fait état d'une baisse de leur rémunération après l'intervention. Les personnes qui avaient déjà eu recours à l'AR ou à l'AE étaient assez susceptibles de recevoir respectivement une AR ou des prestations d'AE après l'intervention, ce qui indique que la participation aux PMP n'a pas pour effet, *jusqu'à maintenant*, d'éliminer le recours au soutien du revenu.

6.3 Employeurs et collectivités

Selon la plupart des employeurs, les programmes correspondent à leurs besoins. Les répondants se sont dits satisfaits du degré auquel les programmes cadraient avec leurs buts organisationnels et des employés qui travaillaient pour eux dans le cadre du programme. Le manque de renseignements de base sur les candidats aux postes (bien qu'il soit impossible de les communiquer pour des raisons de protection des renseignements personnels), le jumelage des participants et des entreprises, ainsi que la durée des programmes (c.-à-d. la période de financement) ont suscité une certaine insatisfaction. Une autre source de préoccupation pour les employeurs est le manque de ressources à l'appui de la formation et du perfectionnement des employés actuels.

Certains fonctionnaires provinciaux et partenaires communautaires estiment que le fait que la formation ne peut être offerte que dans le cadre du programme des prêts et subventions de perfectionnement/étudiants indépendants de la catégorie élargie constitue une mesure restrictive parce que les besoins de l'industrie ne sont pas pris en compte. Par exemple, lorsque de nouvelles entreprises envisagent de déménager dans la province, certains répondants croient qu'il n'est plus possible d'appliquer une approche axée sur l'industrie et d'élaborer des programmes au collège communautaire local afin de répondre aux besoins en matière de compétences de ces nouvelles entreprises. C'est ce que permettaient d'accomplir auparavant la formation dans le cadre de projets et l'achat de formation, deux programmes qui ont été progressivement éliminés à compter du 1er juillet 1999.

La majorité des fournisseurs de services de formation (les collèges, les universités, les établissements de formation, etc.) considéraient que l'élimination progressive de la formation dans le cadre de projets et de l'achat de formation avait un effet négatif sur la pertinence des PMP. Certains répondants estiment qu'il n'y a aucun recours permettant de répondre aux besoins de formation d'un secteur, d'une industrie ou d'un employeur en particulier et que les établissements de formation sont moins encouragés à s'associer à l'industrie locale pour régler les questions relatives au marché du travail.

La plupart des employeurs et des partenaires communautaires étaient d'avis que les programmes sont conformes aux besoins de leur collectivité. Toutefois, ils ont souligné la nécessité :

- d'accroître l'accès à la formation des personnes marginalement occupées, des clients ayant des besoins spéciaux (p. ex., les personnes handicapées) et des habitants des régions rurales et éloignées;
- d'allonger les périodes de placement et de subvention salariale et d'assurer un suivi des clients à plus long terme afin d'accroître le taux de succès des programmes;
- de mieux cibler la formation sur les besoins du marché du travail;
- de réduire les formalités administratives associées aux PMP.

6.4 Constatations régionales

Il existe des difficultés bien particulières dans les régions rurales et du Nord du Manitoba, notamment celle que pose l'exécution de programmes dans de petites collectivités. On observe aussi un manque de formation pertinente offerte dans ces collectivités. En outre, certains répondants jugeaient limitative la stratégie de formation individuelle assurée dans le cadre du programme des prêts et subventions de perfectionnement/étudiants indépendants de la catégorie élargie, en raison du manque de programmes de formation.

Il y a lieu d'envisager de nouveaux modèles de prestation des services pour régler le problème de l'accès dans les collectivités rurales et éloignées qui comptent une population de taille restreinte.

6.5 Suffisance des systèmes d'information et de contrôle

Les répondants ont indiqué que les systèmes administratifs de contrôle des PMP, des participants aux programmes et des agents d'exécution tiers ne permettent pas d'assurer une planification, une gestion et une évaluation convenables des PMP. La validité et l'utilité des mesures actuelles ainsi que l'intégrité des données sont perçues comme étant des problèmes.

Des lacunes ont également été observées dans les systèmes d'information de soutien qui servent à évaluer les résultats cibles aux fins de la reddition de comptes. Les comparaisons établies entre les indicateurs de l'emploi selon l'enquête et l'indicateur des retours au travail selon les données administratives ont révélé l'absence de données sur un grand nombre de retours au travail dans les systèmes d'information, ce qui laisse entendre que les résultats du Manitoba aux fins de la reddition de comptes, tels qu'ils sont consignés dans les données administratives, pourraient sous-représenter le succès réel sur le plan des retours au travail et des prestations d'AE non versées.

Compte tenu du besoin d'amélioration, la province s'affaire à élaborer un nouveau système de contrôle de l'EDMT afin de corriger ces problèmes.

6.6 Information sur le marché du travail et le marché des emplois

Le personnel, les partenaires communautaires, les employeurs et les clients ont facilement accès à de l'information sur le marché du travail (IMT) par l'intermédiaire d'Internet, bien que ce support ne soit pas accessible aux personnes qui ont peu de connaissances en informatique. Le personnel a également accès à de l'IMT par le truchement des unités d'IMT provinciales et fédérales.

Toutefois, on reproche généralement à l'IMT offerte d'être désuète, peu conforme aux besoins des clients et peu pertinente pour les petites régions et collectivités du Manitoba. Ce problème étant reconnu, un comité de travail fédéral-provincial sur l'IMT a été formé et il planifie l'élaboration d'études et de produits conjoints axés sur l'IMT.

En ce qui a trait au marché des emplois, les conclusions s'apparentent à celles qui se rapportent à l'IMT, c'est-à-dire que, même si les listes d'emplois sont facilement accessibles par Internet et le Guichet emplois, les renseignements sont souvent désuets et donc peu utiles.

6.7 Modèle de prestation des services

Pour ce qui est du modèle de prestation des services, de nombreux répondants ont fait ressortir la nécessité d'en accroître la souplesse afin de pouvoir répondre aux besoins de tous les sans-emploi du Manitoba. Bien que les PMP offrent une certaine marge de

manœuvre pour prendre des décisions au sujet des programmes et les adapter aux besoins aux niveaux provincial, infraprovincial et local, deux facteurs sont généralement réputés réduire la souplesse des programmes. Premièrement, le personnel est d'avis que la prise de décisions (l'approbation des dépenses) est plus centralisée qu'elle ne l'était avant l'entrée en vigueur de l'EDMT, ce qui peut causer des retards de mise en œuvre des programmes. Deuxièmement, on considère que les critères d'admissibilité découlant de la *Loi sur l'AE* créent des limites relatives aux programmes[37]. Bien que certains changements et rajustements destinés à accroître l'accès aux services et aux programmes aient déjà été apportés, on estime qu'il faut en faire plus pour que la province puisse combler les pénuries de main-d'œuvre auxquelles elle fait face actuellement.

Par ailleurs, les agents d'exécution tiers ont exprimé des préoccupations à propos des marchés à court terme qui leur sont adjugés pour la prestation des services d'emploi. Ils estiment que ces marchés de courte durée (d'un an ou moins) limitent leur capacité de faire une bonne planification à long terme, ainsi que de former des employés qualifiés et de les garder.

Les partenaires communautaires ont dit préférer les modèles de prestation des services qui reposent sur des partenariats entre le gouvernement et la collectivité, dont : des modèles sectoriels, où les programmes sont conçus et mis en œuvre en consultation avec des organismes sectoriels composés d'employeurs, d'organes du gouvernement, d'écoles et d'établissements de formation privés; et des modèles tiers, où les programmes sont conçus et mis en œuvre par des organismes communautaires et tiers qui sont plus qualifiés pour offrir des services à différents groupes de clients.

Selon les observations, le regroupement des services sous un même toit favorise le service à la clientèle, ainsi que les relations de travail et l'échange de renseignements entre le personnel fédéral et provincial. Les clients semblaient néanmoins éprouver certaines difficultés au départ à trouver le bon employé pouvant les servir lorsqu'ils se présentaient à un centre d'emploi. En outre, beaucoup de clients ne semblent pas avoir remarqué de changements sur le plan de la qualité du service.

a) Principaux points forts et lacunes de la structure de mise en œuvre des PMP

Les principaux points forts perçus de la structure de mise en œuvre des PMP comprennent les suivants :

- un guichet unique pour les clients grâce aux centres d'emploi regroupés;
- la compétence et l'engagement du personnel travaillant au point de service dans les centres;
- le modèle de mise en œuvre des PMP axé sur les partenariats qui aide à assurer la pertinence des programmes;
- le recours à des agents d'exécution tiers qui est efficace sur le plan des coûts.

---

[37] Voir les notes de bas de page nos 21 et 36.

Voici les principales lacunes perçues de la mise en œuvre :

- un manque de communication et l'absence de lignes directrices sur la mise en œuvre des programmes à l'intention du personnel;
- une promotion déficiente des PMP auprès des clients et des groupes communautaires;
- une certaine confusion à propos des responsabilités et des rôles fédéraux et provinciaux en ce qui a trait à l'accueil dans les centres regroupés et aux programmes s'adressant aux jeunes, aux Autochtones et aux personnes handicapées;
- l'accès limité aux programmes pour les clients qui vivent dans des régions éloignées du Manitoba, les personnes handicapées et d'autres groupes d'intérêts spéciaux.

6.8 Constatations relatives à chaque programme

Nous présentons ici les constatations relatives à chaque programme qui sont issues de toutes les sources de données et de tous les secteurs d'intérêt se rattachant aux PMP à l'étude. Ces programmes sont : les subventions salariales, les partenariats en matière d'emploi, les prêts et subventions de perfectionnement/étudiants indépendants de la catégorie élargie, l'aide au travail indépendant, les services d'aide à l'emploi, la formation dans le cadre de projets et l'achat de formation.

a) Subventions salariales (SS)

Dans l'ensemble, la plupart des clients qui ont participé à un programme quelconque d'emploi ou de placement (c.-à-d. grâce à une subvention salariale) étaient satisfaits de l'expérience acquise et ils y voyaient une étape positive de leur processus de perfectionnement. Le salaire posait problème pour certains participants aux groupes de discussion qui ont pris part à un programme de subventions salariales, ces répondants ayant indiqué que le traitement était insuffisant et/ou qu'ils étaient surqualifiés pour le poste qu'ils occupaient. Les résultats de l'enquête révèlent que la majorité des participants à une intervention de placement qui se sont rendus au bout de leur période de subvention ont été embauchés ensuite par leur employeur hôte (60 p. 100).

Certains employeurs ont fait remarquer que, parce que les candidats ont rarement les compétences voulues, une période de formation en cours d'emploi est nécessaire, ce qui représente un investissement important pour eux. Les commentaires reçus des employeurs ont révélé qu'un des points forts du programme de subventions salariales, c'est qu'il leur permettait de rémunérer les employés recherchés pendant que ceux-ci recevaient une formation. N'eût été le programme de subventions salariales, bon nombre de ces employeurs n'auraient pas accepté et embauché de nouveaux employés.

Les répondants ont mentionné qu'ils étaient généralement satisfaits du degré auquel les programmes cadraient avec les buts de leur organisation et des employés qui travaillaient pour eux dans le cadre du programme de subventions salariales. Les répondants ont également indiqué que le processus d'approbation des PMP s'est accéléré à la faveur

d'une spécialisation accrue des chargés de projet, d'où une plus grande efficacité et une volonté accrue de la part des employeurs de participer. D'autres répondants se sont dits insatisfaits du manque de renseignements qu'ils recevaient sur les compétences d'un candidat et de la durée des programmes (qu'ils jugeaient généralement trop courte). Certains employeurs ont fait remarquer que, parfois, les intérêts et les compétences des participants aux programmes sont mal appariés avec les besoins des employeurs et que le suivi nécessaire au succès d'un programme n'est pas assuré.

De simples comparaisons des résultats d'emploi indiquent que 84 p. 100 des participants au programme de SS occupaient un emploi au moment de l'enquête et que 95 p. 100 avaient travaillé pendant au moins trois mois consécutifs. Ces pourcentages sont supérieurs aux taux globaux moyens de l'ensemble des programmes (70 p. 100 et 89 p. 100, respectivement).

b) Partenariats en matière d'emploi (PE)

Le personnel des centres d'emploi considère que les partenariats en matière d'emploi cadrent avec les besoins des employeurs dans la mesure où une évaluation complète des besoins du particulier et de l'employeur est réalisée.

Une question particulière soulevée dans le cadre de cette évaluation a trait aux problèmes éventuels que pose la formation spécialisée dans une industrie comme l'aérospatiale. Plus précisément, comme la demande de travailleurs et/ou de compétences peut changer assez soudainement dans ce domaine, il arrive parfois que des travailleurs hautement qualifiés qui viennent de terminer leur formation (commencée lorsque la demande était forte) se trouvent sans travail si la demande faiblit.

De simples comparaisons des résultats d'emploi indiquent que 74 p. 100 des participants à un PE occupaient un emploi au moment de l'enquête, ce qui dépasse la moyenne de l'ensemble des programmes. Toutefois, 87 p. 100 avaient travaillé pendant au moins trois mois consécutifs depuis l'intervention, ce qui est inférieur au taux global moyen de l'ensemble des interventions.

c) Prêts et subventions de perfectionnement/étudiants indépendants de la catégorie élargie (PSP/EICE)

Dans l'ensemble, les participants à un programme de PSP/EICE étaient satisfaits des services reçus et des résultats obtenus. Les participants à un programme de PSP/EICE étaient susceptibles de déclarer qu'ils étaient satisfaits de la mesure dans laquelle les programmes et les services répondaient à leurs besoins et des résultats obtenus par suite de ces programmes ou de ces services, ajoutant que leur participation au programme avait largement contribué à les rendre plus aptes à trouver un emploi. Toutefois, 78 p. 100 des étudiants indépendants de la catégorie élargie ont indiqué que l'obligation de contribuer à payer le coût de la formation en rendait l'accès difficile (dans une mesure modérée ou importante).

La plupart des étudiants indépendants de la catégorie élargie qui ont pris part à des groupes de discussion étaient d'avis que la formation qu'ils ont reçue les avait préparés au marché

du travail et ils s'attendaient à un résultat positif sur le plan de l'emploi; toutefois, un petit nombre d'entre eux considéraient que les programmes n'étaient pas à jour ou qu'ils étaient de trop courte durée et qu'ils ne leur avaient pas permis d'acquérir les compétences voulues pour être aptes au travail ou pour accéder à des emplois mieux rémunérés.

De simples comparaisons des résultats d'emploi indiquent que 76 p. 100 des participants à un programme de PSP/EICE occupaient un emploi au moment de l'enquête, ce qui est supérieur à la moyenne de l'ensemble des programmes. De plus, 91 p. 100 avaient travaillé pendant au moins trois mois consécutifs depuis l'intervention, ce qui est passablement plus élevé que la moyenne globale de l'ensemble des interventions.

d) Aide au travail indépendant (ATI)

Les résultats de l'enquête ont révélé que les participants à un programme d'aide au travail indépendant étaient plus susceptibles que ne l'étaient les participants à d'autres programmes de se dire satisfaits de l'accessibilité des programmes et des services. Parallèlement aux clients bénéficiant de services d'aide à l'emploi (SAE), les participants à un programme d'ATI étaient les moins susceptibles de penser que le programme d'emploi avait eu une grande importance en tant qu'aide à l'obtention d'un emploi, et ils étaient moins susceptibles de déclarer que le programme avait accru leur niveau d'instruction ou leurs compétences professionnelles dans une large mesure. Ce n'est pas surprenant si l'on considère que ces deux résultats ne sont pas visés par le programme.

De simples comparaisons des résultats d'emploi révèlent qu'un peu moins de la moitié (48 p. 100) des participants à un programme d'ATI travaillaient à leur compte au moment de l'enquête. En tout, 90 p. 100 exerçaient un emploi ou travaillaient à leur compte, ce qui dépasse la moyenne de l'ensemble des programmes. En outre, 94 p. 100 avaient travaillé (comme employé ou à leur compte) pendant au moins trois mois consécutifs depuis l'intervention, ce qui est également supérieur à la moyenne globale.

e) Services d'aide à l'emploi (SAE)

Selon les résultats de l'enquête, la probabilité que les répondants se disent satisfaits de la mesure dans laquelle les programmes et les services correspondaient à leurs besoins était moins élevée chez les répondants ayant bénéficié de services d'aide à l'emploi (SAE) que chez n'importe quel autre type de répondants. De plus, les participants aux SAE étaient moins susceptibles de se dire satisfaits des résultats qu'ils ont obtenus par suite des programmes ou des services.

Comme il a été mentionné précédemment, parallèlement aux participants à un programme d'aide au travail indépendant (ATI), les participants aux SAE étaient les moins susceptibles d'être d'avis que le programme d'emploi avait eu une grande importance comme aide à l'obtention d'un emploi, et ils étaient moins susceptibles de dire que leur programme avait accru leur niveau d'instruction ou leurs compétences professionnelles dans une large mesure. Ce n'est pas surprenant si l'on considère que ces deux résultats ne sont pas visés par le programme.

Par contre, de nombreux participants aux groupes de discussion qui ont bénéficié de SAE étaient très satisfaits des services offerts par les agents d'exécution tiers, qui les avaient grandement aidés à réorienter leurs efforts et à trouver un emploi. Ils ont mentionné que les services reçus sont différents de ceux qui sont offerts aux centres d'emploi et qu'ils leur sont complémentaires. Les participants ont dit avoir bénéficié de counselling individualisé, avoir acquis des compétences favorisant l'employabilité, des compétences de base en informatique et des techniques de recherche d'emploi et avoir reçu de l'aide pour la rédaction d'un curriculum vitæ. La plupart des agents d'exécution tiers étaient d'avis que ces services ont une incidence considérable sur la vie des gens. Ils ont mentionné que les clients parviennent à acquérir une autonomie fonctionnelle et des techniques de recherche d'emploi. De nombreux agents d'exécution souhaiteraient que la définition des mesures de résultats soit plus générale et que les indicateurs des résultats ne soient pas limités aux statistiques relatives aux résultats d'emploi immédiats.

De simples comparaisons des résultats d'emploi indiquent que seulement 61 p. 100 des participants aux SAE occupaient un emploi au moment de l'enquête et que 85 p. 100 avaient travaillé pendant au moins trois mois consécutifs depuis l'intervention. Ces deux pourcentages sont en deçà de la moyenne globale de l'ensemble des interventions.

Annexe 1 : Incidences sur les participants selon le type de programme Résultats descriptifs[38]

La présente annexe contient des tableaux de données ayant trait aux résultats des PMP sur les clients. Les résultats des sous-groupes qui sont marqués d'un astérisque sont ceux qui diffèrent du total des participants d'une façon statistiquement significative à un niveau égal ou supérieur à 5 p. 100. Il importe de se rappeler que les incidences des programmes ne peuvent être réellement évaluées que par la modélisation des résultats de l'enquête, qui permet, grâce à la prise en compte de divers facteurs éventuellement confusionnels, de fournir des estimations justes des incidences des PMP. Par exemple, le fait qu'une PMP semble être plus fructueuse qu'une autre peut être attribuable aux caractéristiques du participant à la PMP (p. ex., un niveau de scolarité plus élevé ou une plus grande motivation) plutôt qu'à la PMP en soi. Ce sont des facteurs de ce genre dont peuvent potentiellement tenir compte les analyses à plusieurs variables, dont les résultats figurent à la section 5.5 du présent rapport. Par conséquent, la présentation des résultats à deux dimensions dans la présente annexe devrait servir à des fins descriptives seulement.

[38] L'annexe I figure également sous pli distinct – Évaluation formative de l'Entente Canada-Manitoba sur le développement du marché du travail, annexes, rapport sommaire final – en tant qu'annexe D, Incidences sur les participants selon le type de programme – Résultats descriptifs.

Tableau D.1

Sélection d'indicateurs des résultats d'emploi pondérés parmi les participants aux PMP, selon le type d'intervention et la situation de prestataire d'AE ou d'ancien prestataire réadmissible, et parmi les membres du groupe témoin[1]

	Participants aux PMP selon le type de programme									Participants aux PMP selon la sit. de prest.		Groupe témoin selon la sit. de prest.	
	Total	Partenariats en mat. d'emploi (PE)	ATI	Subv. salariales (SS)	SAE	PSP/ EICE	AF	Appren-tissage	FCP	Presta-taire d'AE	Ancien prest. réadmiss.	Presta-taire d'AE	Anc. prest. réadm.
1. Occupé un emploi à un moment donné depuis la fin du programme ou la date de référence (pourcentage)													
Oui	86	95	93	96*	81*	89	92	91	92	87	85	81	78*
Non	13	4	7	3*	19*	9	7	6	8	12	14	19	22
NSP/PDR	1	1	0	1	0	2	1	3	0	1	1	0	0
n**	1 393	167	166	160	262	270	133	185	172	754	529	130	335
2. Travaillé pendant 12 semaines consécutives depuis la fin du programme ou la date de référence (pourcentage)													
Oui	89	87*	94	95	85*	91	95	93	96*	92*	86*	83	93
Non	10	13*	6	5	15*	9	5	6	4*	7*	14*	17	7
NSP/PDR	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1
n**	1 255	157	153	154	210	238	123	173	160	691	467	103	280
3. Nombre d'employeurs depuis la fin du programme ou la date de référence (pourcentage)***													
Un	60	77*	88*	79*	57*	59*	49*	72	48*	56	58	77	78*
Deux	26	15*	7*	14*	30*	23	28*	17	30*	27	23*	12	16
Trois ou plus	13	8	4*	6*	13	15*	23*	8	22*	16	18**	11	6
NSP/PDR	1	1	1	1	0	2	1	3	0	1	1	0	0
Moyenne	1.6	1.4*	1.2*	1.3*	1.6	1.7*	1.9*	1.4	1.8*	1.7	1.7	1.5	1.4
n**	1 193	146	145	145	201	229	115	161	156	658	442	91	263

Source : *Enquête auprès des participants relative à l'EDMT Canada-Manitoba et enquête auprès du groupe témoin*

[1] Les résultats globaux des participants sont pondérés selon le type de programme, la région, la situation de prestataire et l'âge; les résultats par type de programme sont pondérés selon la région, la situation de prestataire et l'âge; les résultats des participants d'après la situation de prestataire sont pondérés selon le type de programme, la région et l'âge; les résultats du groupe témoin d'après la situation de prestataire sont pondérés selon la région et le sexe.

* Différences statistiquement significatives à un niveau égal ou supérieur à 5 p. 100. Les différences significatives sont basées sur des comparaisons avec des totaux de participants pondérés de la même façon et non avec le total global des participants présenté ici.

** Comme les analyses d'après la situation de prestataire ne portent pas sur les répondants dont la situation de prestataire est inconnue, la somme des cas de prestataire et d'ancien prestataire réadmissible sera inférieure au nombre total de cas indiqué dans la colonne d'extrême gauche.

*** Ne comprend pas les répondants qui n'ont pas occupé d'emploi au cours de la période postérieure au programme.

Tableau D.2

Résultats relatifs à la situation d'emploi : Taux de répartition pondéré selon la situation d'emploi au cours de la première semaine suivant l'intervention et au moment de l'enquête[1,2]

	Participants aux PMP selon le type de programme									Participants aux PMP selon la sit. de prestataire		Groupe témoin selon la sit. de prestataire	
	Total	Partenariats en mat. d'emploi (PE)	ATI	Subv. salariales (SS)	SAE	PSP/ EICE	AF	Appren-tissage	FCP	Presta-taire d'AE	Ancien prest. réadmiss.	Presta-taire d'AE	Anc. prest. réadm.
1. Situation d'emploi la semaine suivant la fin du programme (pourcentage)													
Occupés	56	65	66	84	45	49	57	80	66	54	54	**	**
Travail indépendant	3	7	44*	1*	2*	1*	1*	0*	1*	3	3	**	**
Emploi à plein temps à l'année	29	38	15*	57*	13*	29*	26*	77*	44	33*	29	**	**
Emploi à temps partiel à l'année	11	2*	4*	17*	15*	7	18*	1*	6	4*	10	**	**
Emploi saisonnier à plein temps	6	9*	1*	2	9*	3	6	1*	4	6	4	**	**
Emploi saisonnier à temps partiel	1	1	0	6*	1	0	2	0	0	0	3	**	**
Emploi contractuel	3	7*	1	1	2	3	1	1	9*	4	3	**	**
Emploi occasionnel	3	1	1	0	3	6*	3	0*	2	4	2	**	**
Sans emploi et à la recherche de travail	34	27	15*	10*	42*	39*	30	10*	27	36	34	**	**
Étudiants/ participants à un programme	5	2	4	2	4	6	4	7*	1*	6*	3	**	**
Inactifs	4	4	8*	1*	4	5	8	4	5	4	4	**	**
NSP/PDR	3	2	7	1	4	1	0	0	0	1	3	**	**
n***	1 393	167	166	160	262	270	133	185	172	754	529	**	**
2. Situation d'emploi au moment de l'enquête (pourcentage)													
Occupés	70	74	90	84	61	76	79	76	71	70	67	69	72
Travail indépendant	5	7	48*	4*	3*	3*	3*	2*	4*	4	7	1	7

Tableau D.2

Résultats relatifs à la situation d'emploi : Taux de répartition pondéré selon la situation d'emploi au cours de la première semaine suivant l'intervention et au moment de l'enquête[1,2]

	Participants aux PMP selon le type de programme									Participants aux PMP selon la sit. de prestataire		Groupe témoin selon la sit. de prestataire	
	Total	Partenariats en mat. d'emploi (PE)	ATI	Subv. salariales (SS)	SAE	PSP/ EICE	AF	Appren-tissage	FCP	Presta-taire d'AE	Ancien prest. réadmiss.	Presta-taire d'AE	Anc. prest. réadm.
Emploi à plein temps à l'année	46	48	23*	55	37*	52	43	71*	48	51*	41*	29*	44
Emploi à temps partiel à l'année	10	3*	14	22*	12	8	23*	2*	10	8	11	13	15*
Emploi saisonnier à plein temps	5	6	2	1*	7*	3	5	1*	3	3	2	13	2
Emploi saisonnier à temps partiel	0	2*	0	0	0	1	1	0	0	0	1	3	1
Emploi contractuel	2	5*	2	2	0*	6*	2	0*	5	3	1	4	2
Emploi occasionnel	2	3	1	0	2	3*	2	0	1	1	4	6	1
Sans emploi et à la recherche de travail	18	19*	3*	11	23*	15	14	5*	20*	19	23*	19	7
Étudiants/participants à un programme	8	2*	3	3	9	5	6	18*	1*	7	5*	1	0
Inactifs	3	4	3	2	6*	3	2	1*	9*	2	4	9	19
NSP/PDR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	754	529	131	336
n***	1 393	167	166	160	262	270	133	185	172	70	67	69	72

Source : *Enquête auprès des participants relative à l'EDMT Canada-Manitoba et enquête auprès du groupe témoin*

[1] Les participants aux programmes des subventions salariales et des partenariats en matière d'emploi qui ont dit que leur emploi visé par une subvention salariale s'était poursuivi au-delà de la période de financement ont été classés dans la catégorie « emploi à plein temps ». Les participants à un programme d'aide au travail indépendant qui exploitaient encore une entreprise au moment de l'enquête ont été classés dans la catégorie « travail indépendant ».

[2] Les résultats globaux des participants sont pondérés selon le type de programme, la région, la situation de prestataire et l'âge; les résultats des participants par type de programme sont pondérés selon la région, la situation de prestataire et l'âge; les résultats des participants d'après la situation de prestataire sont pondérés selon le type de programme, la région et l'âge; les résultats du groupe témoin d'après la situation de prestataire sont pondérés selon la région et le sexe.

* Différences statistiquement significatives à un niveau égal ou supérieur à 5 p. 100. Les différences significatives sont basées sur des comparaisons avec des totaux pondérés de la même façon et non avec le total global présenté ici.

** Question ne figurant pas dans le questionnaire du groupe témoin.

*** Les répondants qui ont pris part à plusieurs interventions sont comptés pour chaque programme auquel ils ont participé. Par conséquent, la somme des nombres (n) de chaque programme sera plus élevée que le nombre total de cas indiqué dans la colonne d'extrême gauche. En outre, comme les analyses d'après la situation de prestataire ne portent pas sur les répondants dont la situation de prestataire est inconnue, la somme des cas de prestataire et d'ancien prestataire réadmissible sera inférieure au nombre total de cas indiqué dans la colonne d'extrême gauche.

Tableau D.3
Situation d'emploi avant et après l'intervention chez les participants et le groupe témoin selon la situation de prestataire[1,2]

	Total des participants			Participants						Groupe témoin					
				Prestataire d'AE			Ancien prest. réadm.			Prestataire d'AE			Ancien prest. réadm.		
	Avant	Après	Variation	Avant	Après	Variation	Avant	Après	Variation	Avant	Après	Variation	Avant	Après	Variation
Occupés	33	**70**	37	33	**70**	37	27	**67**	40	71	**69**	-2	75	**72**	-3
Travail indépendant	1	**5**	4	0*	**4**	4	2*	**7***	5	4	**1**	-3	5	**7**	2
Emploi à plein temps à l'année	16	**46**	30	22*	**51***	29	13*	**41***	28	42*	**29***	-13	47*	**44**	-3
Emploi à temps partiel à l'année	6	**10**	4	4	**8***	4	6	**11**	5	12	**13**	1	14*	**15**	1
Emploi saisonnier à plein temps	4	**5**	1	5*	**3**	-2	1*	**2**	1	5	**13***	8	4	**2**	-2
Emploi saisonnier à temps partiel	3	**0**	-3	1*	**0**	-1	3	**1**	-2	4	**3**	-1	3	**1**	-2
Emploi contractuel	0	**2**	2	0	**3**	3	0	**1**	1	1	**4**	3	1	**2**	1
Emploi occasionnel	3	**2**	-1	1*	**1**	0	2	**4***	2	3	**6**	3	1	**1**	0
Sans emploi et à la recherche de travail	47	**18**	-29	52	**19**	-33	51	**23***	-28	14*	**19***	5	10*	**7***	-3
Étudiants/participants à un programme	6	**8**	2	2	**7**	5	3	**8**	5	2	**1**	-1	2	**0**	-2
Inactifs	9	**3**	-6	9	**2**	-7	13	**5**	-8	10	**9**	-1	11	**19***	7
NSP/PDR	2	**0**	-2	2	**0**	-2	4	**0**	-4	2	**0**	-2	1	**0**	-1
n non pondéré**	**1 393**			**754**			**529**			**146**	**131**		**354**	**336**	

Source :Enquête auprès des participants relative à l'EDMT Canada-Manitoba et enquête auprès du groupe témoin

1 La situation d'emploi avant l'intervention se rapporte à la semaine précédant le début de l'intervention ou la date de référence, tandis que la situation d'emploi après l'intervention désigne la situation d'emploi des répondants au moment de l'enquête.

2 Les résultats globaux des participants sont pondérés selon le type de programme, la région, la situation de prestataire et l'âge; les résultats des participants d'après la situation de prestataire sont pondérés selon le type de programme, la région et l'âge; les résultats du groupe témoin d'après la situation de prestataire sont pondérés selon la région et le sexe.

* Différences statistiquement significatives à un niveau égal ou supérieur à 5 p. 100. Les différences significatives sont basées sur des comparaisons avec des totaux de participants pondérés de la même façon et non avec le total global des participants présenté ici.

** Comme les analyses d'après la situation de prestataire ne portent pas sur les répondants dont la situation de prestataire est inconnue, la somme des cas de prestataire et d'ancien prestataire réadmissible sera inférieure au nombre total de cas indiqué dans la colonne d'extrême gauche.

Puisqu'il y avait de très faibles proportions de cas « inconnus » dans certaines catégories, comme « sans emploi et à la recherche de travail », la proportion globale de cas dans certaines catégories d'emploi était inférieure à la proportion de prestataires ou d'anciens prestataires réadmissibles dans ces catégories.

Tableau D.4
Situation d'emploi avant et après l'intervention[1] selon le type de programme[2]

	Participants aux PMP selon le type de programme																	
	Total des participants		Partenariats en mat. d'emploi		Aide au travail indépendant (ATI)		Subventions salariales (SS)		Services d'aide à l'emploi (SAE)		PSP/EICE		AF		Apprentissage		FCP	
	Avant	Après	Avant	Après	Avant	Après	Avant	Après	Avant	Après	Avant	Après	Avant	Après	Avant	Après	Avant	Après
Occupés	33	**70**	18	**74**	23	**90**	41	**84**	26	**61**	32	**76**	31	**79**	82	**76**	23	**71**
Travail indépendant	1	**5**	3	**7**	7*	**48***	1	**4***	0	**3***	2	**3***	1	**3***	0	**2***	0	**4***
Emploi à plein temps à l'année	16	**46**	4*	**48**	7*	**23***	11*	**55**	6*	**37***	14*	**52**	16	**43**	74*	**71***	10*	**48**
Emploi à temps partiel à l'année	6	**10**	1*	**3***	3*	**14**	18*	**22***	6	**12**	7	**8**	7	**23***	2*	**2***	5	**10**
Emploi saisonnier à plein temps	4	**5**	4	**6**	2	**2**	6	**1***	4	**7***	4	**3**	2	**5**	5	**1***	3	**3**
Emploi saisonnier à temps partiel	3	**0**	0	**2***	0	**0**	4*	**0**	5*	**0**	1	**1**	1	**1**	1	**0**	2	**0**
Emploi contractuel	0	**2**	4*	**5***	1	**2**	1	**2**	0	**0***	1	**6***	0	**2**	0	**0***	2	**5**
Emploi occasionnel	3	**2**	2	**3**	3	**1**	0	**0**	5*	**2**	3	**3***	4	**2**	0	**0**	1	**1**
Sans emploi et à la rech. de travail	47	**18**	76*	**19***	54	**3***	42*	**11**	52	**23***	51	**15**	56	**14**	12*	**5***	65*	**20***
Étudiants/ partic. à un programme	6	**8**	0	**2**	3	**3**	2	**3**	6	**9**	4	**5**	1	**6**	1	**18**	1	**1**
Inactifs	9	**3**	5	**4**	17	**3**	5	**2**	10	**6**	12	**3**	11	**2**	6	**1**	11	**9**
NSP/PDR	2	**0**	1	**0**	4	**0**	6	**0**	3	**0**	1	**0**	2	**0**	0	**0**	1	**0**
n non pondéré**	**1 393**		**167**		**166**		**160**		**262**		**270**		**133**		**185**		**172**	

Source : *Enquête auprès des participants relative à l'EDMT Canada-Manitoba*

[1] La situation d'emploi avant l'intervention se rapporte à la semaine précédant le début de l'intervention ou la date de référence, tandis que la situation d'emploi après l'intervention désigne la situation d'emploi des répondants au moment de l'enquête.

[2] Les résultats globaux sont pondérés selon le type de programme, la région, la situation de prestataire et l'âge; les résultats par type de programme sont pondérés selon la région, la situation de prestataire et l'âge.

* Différences statistiquement significatives à un niveau égal ou supérieur à 5 p. 100. Les différences significatives sont basées sur des comparaisons avec des totaux pondérés de la même façon et non avec le total global présenté ici.

** Les répondants qui ont pris part à plusieurs interventions sont comptés pour chaque programme auquel ils ont participé. Par conséquent, la somme des nombres (n) de chaque programme sera plus élevée que le nombre total de cas indiqué dans la colonne d'extrême gauche.

Tableau D.5

Maintien de l'emploi : Pourcentage pondéré des participants à un programme de placement qui ont été embauchés par l'employeur hôte après l'intervention, et autres mesures maintien, selon le type de programme et la situation de prestataire[1]

	Total des participants	Type de programme		Situation de prestataire	
		Subventions salariales	Partenariats en mat. d'emploi	Prestataire d'AE	Ancien prestataire réadmissible
Pourcentage des participants embauchés par l'employeur hôte**	60	72	48	48	62
Pourcentage des participants embauchés par l'employeur hôte qui ont été affectés au même emploi que celui qui était visé par la subvention salariale	59	67*	50*	56	51
Taux de répartition des participants réembauchés par l'employeur hôte, selon le type d'emploi occupé :					
Emploi à plein temps à l'année	58	66*	41*	73*	68
Emploi à temps partiel à l'année	13	20*	6*	4	5
Emploi saisonnier à plein temps	14	8*	24*	5*	10
Emploi saisonnier à temps partiel	3	2	3	6	3
Emploi occasionnel/contractuel	8	0*	21*	1	8
NSP/PDR	5	3	6	10	5
TOTAL	100	100	100	100	100
n*** non pondéré	191	122	70	62	104

Source : *Enquête auprès des participants relative à l'EDMT Canada-Manitoba*

[1] Les résultats globaux sont pondérés selon le type de programme, la région, la situation de prestataire et l'âge; les résultats par type de programme sont pondérés selon la région, la situation de prestataire et l'âge; les résultats d'après la situation de prestataire sont pondérés selon le type de programme, la région et l'âge.

* Différences statistiquement significatives à un niveau égal ou supérieur à 5 p. 100. Les différences significatives sont basées sur des comparaisons avec des totaux de participants pondérés de la même façon et non avec le total global des participants présenté ici.

** Cette question a été posée uniquement aux participants aux programmes des subventions salariales et des partenariats en matière d'emploi; ceux qui ont quitté le programme avant l'expiration de la subvention salariale sont considérés comme « non embauchés ».

*** Comme les analyses d'après la situation de prestataire ne portent pas sur les répondants dont la situation de prestataire est inconnue, la somme des cas de prestataire et d'ancien prestataire réadmissible sera inférieure au nombre total de cas indiqué dans la colonne d'extrême gauche. Les participants qui ont pris part à plusieurs interventions sont comptés pour chaque programme auquel ils ont participé. Par conséquent, la somme des nombres (n) de chaque programme sera plus élevée que le nombre total de cas indiqué dans la colonne d'extrême gauche.

Tableau D.6
Caractéristiques de l'emploi actuel ou le plus récent chez les participants et le groupe témoin selon le type d'intervention[1] et la situation de prestataire

	Participants aux PMP selon le type de programme									Participants aux PMP selon la situation de prestataire		Groupe témoin selon la situation de prest.	
	Total	Partenariats en mat. d'emploi (PE)	Aide au travail indépendant	Subv. salariales (SS)	Services d'aide à l'emploi (SAE)	PSP/ EICE	AF	Apprent.	FCP	Prest. d'AE	Ancien prest. réadm.	Prest. d'AE	Ancien prest. réadm.
1. Même emploi qu'un an avant l'intervention (chez les participants qui avaient un emploi avant)**(pourcentage)													
Oui	26	12*	11*	11*	18*	21*	27	75*	26	28	25	53	53
Non	73	88*	89*	89*	81*	79*	72	23*	74	72	72	47	40
NSP/PDR	1	0	0	0	1	0	1	3	0	1	3	0	8
n*** non pondéré	964	126	115	104	149	186	96	141	121	564	396	82	232
2. Nombre d'heures par semaine (sans compter la catégorie NSP/PDR) (pourcentage)													
1-30	21	8*	26*	35*	30*	14*	30*	7*	14*	10	29	37	27
31-40	58	69*	31*	50*	48*	68*	56	72*	69*	69	54	40	50
>40	21	23	43*	14*	21	18	14*	22	17	21	18	23	24
Moyenne	37,8	40,6*	42,0*	34,7*	35,7*	38,6	36,5	40,7*	40,6*	40,3	36,2	37,5	37,4
n non pondéré***	1 134	138	139	138	195	214	108	149	152	606	523	91	257
3. Type d'emploi (pourcentage)													
À l'année	75	66*	80	92*	71*	71*	82	89*	73	78	73	61	83
Saisonnier	14	28*	11	6*	18*	8*	12	9*	16	11	12	28	10
Occasionnel/ contractuel	10	6	8	2*	11	16*	5	2*	11	11	12	12	5
NSP/PDR	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	2	0	2
n non pondéré***	1 169	143	147	139	199	224	113	152	154	623	541	91	261
4. Rémunération hebdomadaire (sans compter la catégorie NSP/PDR et les aberrations)													
<250 $	11	13	11	37*	14	7*	21	6	13	6	19	10	13
251 $-500 $	57	51	43*	47	64*	55	54	50	56	59	53	44	36
>500 $	32	37	46*	16*	23*	39	25	44*	31	34	28	47	51
Moyenne ($)	469	498	638	334	419	495	436	536	484	489	449	532	547
n non pondéré***	1 013	127	99	128	181	198	102	131	136	534	474	81	226

Source : *Enquête auprès des participants relative à l'EDMT Canada-Manitoba et enquête auprès du groupe témoin*

[1] Les résultats globaux des participants sont pondérés selon le type de programme, la région, la situation de prestataire et l'âge; les résultats des participants par type de programme sont pondérés selon la région, la situation de prestataire et l'âge; les résultats des participants d'après la situation de prestataire sont pondérés selon le type de programme, la région et l'âge; les résultats du groupe témoin d'après la situation de prestataire sont pondérés selon la région et le sexe.

* Différences statistiquement significatives à un niveau égal ou supérieur à 5 p. 100. Les différences significatives sont basées sur des comparaisons avec des totaux pondérés de la même façon et non avec le total global présenté ici.

** Parmi les personnes ayant un emploi après leur intervention ou la date de référence.

*** Les répondants qui ont pris part à plusieurs interventions sont comptés pour chaque programme auquel ils ont participé. Par conséquent, la somme des nombres (n) de chaque programme sera plus élevée que le nombre total de cas indiqué dans la colonne d'extrême gauche. De plus, comme les analyses d'après la situation de prestataire ne portent pas sur les répondants dont la situation de prestataire est inconnue, la somme des cas de prestataire et d'ancien prestataire réadmissible sera inférieure au nombre total de cas indiqué dans la colonne d'extrême gauche.

Tableau D.7

Résultats relatifs au chômage et à la recherche d'emploi : Taux de répartition pondéré selon la durée de la période de chômage et de la recherche d'emploi en proportion du temps écoulé depuis l'intervention chez les participants aux PMP et les membres du groupe témoin, selon le type d'intervention et la situation de prestataire d'AE ou d'ancien prestataire réadmissible[1]

	Participants aux PMP selon le type de programme									Participants aux PMP selon la situation de prestataire		Groupe témoin selon la situation de prest.	
	Total	Partenariats en mat. d'emploi (PE)	Aide au travail indépendant (ATI)	Subv. salariales (SS)	Services d'aide à l'emploi (SAE)	PSP/ EICE	AF	Apprent.	FCP	Prest. d'AE	Ancien prest. réadm.	Prest. d'AE	Ancien prest. réadm.
1. Nombre de semaines sans travail depuis la fin du programme ou la date de référence** en pourcentage du temps écoulé depuis le programme ou la date de référence (pourcentage)													
0 %	39	45	61*	53	27*	39*	38	70*	31	40	40	37	63*
1-25 %	37	41	19*	33	38	39	52*	25*	46*	37	35	32	18
26-50 %	13	8	5	8	14	14	7	3	15	13	13	19	5
51-100 %	11	6	15	6	21*	8*	3	2	8	10	12	12	14
Moyenne (%)	17,6	13,5*	15,7	10,6	26,8*	15,3	9,5	4,7*	16,5	16,6	20,0	20,7*	15,7*
n non pondéré***	1 249	153	151	148	230	243	112	171	163	692	476	134	334
2. Nombre de semaines à la recherche d'un travail depuis la fin du programme ou la date de référence* en pourcentage de la période de chômage depuis le programme ou la date de référence (pourcentage)***													
0 %	17	11	24	19	13*	17	20	44*	16	15	17	38	60
1-25 %	4	4	4	8	9	3	2	1	2	2	8	6	5
26-50 %	5	3	3	3	4	2	6	5	2	4	5	3	5
51-100 %	74	82	69	60*	73	78	72	50*	80*	79	70	53*	30*
Moyenne (%)	75,1	81	70,2	67,1	75,1	77,9	72,8	48,9*	79,7	79,4*	69,6*	54,7*	31,5*
n non pondéré***	745	93	58	73	170	167	74	49	117	387	295	81	106

Source : *Enquête auprès des participants relative à l'EDMT Canada-Manitoba et enquête auprès du groupe témoin*

[1] Les résultats globaux des participants sont pondérés selon le type de programme, la région, la situation de prestataire et l'âge; les résultats des participants par type de programme sont pondérés selon la région, la situation de prestataire et l'âge; les résultats des participants d'après la situation de prestataire sont pondérés selon le type de programme, la région et l'âge; les résultats du groupe témoin d'après la situation de prestataire sont pondérés selon la région et le sexe.

* Différences statistiquement significatives à un niveau égal ou supérieur à 5 p. 100. Les différences significatives sont basées sur des comparaisons avec des totaux pondérés de la même façon et non avec le total global présenté ici.

** Ne comprend pas les erreurs de code où le nombre de semaines de chômage dépasse le nombre de semaines écoulées depuis l'intervention.

*** Les répondants qui ont pris part à plusieurs interventions sont comptés pour chaque programme auquel ils ont participé. Par conséquent, la somme des nombres (n) de chaque programme sera plus élevée que le nombre total de cas indiqué dans la colonne d'extrême gauche. De plus, comme les analyses d'après la situation de prestataire ne portent pas sur les répondants dont la situation de prestataire est inconnue, la somme des cas de prestataire et d'ancien prestataire réadmissible sera inférieure au nombre total de cas indiqué dans la colonne d'extrême gauche.

**** Comprend les personnes qui n'étaient pas en chômage depuis les interventions; ne comprend pas les erreurs de code où le nombre de semaines à la recherche d'un travail pendant la période de chômage dépasse le nombre de semaines écoulées depuis l'intervention.

Tableau D.8

Activités de recherche d'emploi[1] : Taux de répartition pondéré d'après les activités de recherche d'emploi chez les participants aux PMP selon le type d'intervention et la situation de prestataire d'AE ou d'ancien prestataire réadmissible, et chez les membres du groupe témoin[2]

	Participants aux PMP selon le type de programme									Participants aux PMP selon la situation de prestataire		Groupe témoin selon la situation de prest.	
	Total	Partenariats en mat. d'emploi (PE)	Aide au travail indépendant (ATI)	Subv. salariales (SS)	Services d'aide à l'emploi (SAE)	PSP/ EICE	AF	Apprent.	FCP	Prest. d'AE	Ancien prest. réadm.	Prest. d'AE	Ancien prest. réadm.
Que faisiez-vous pour trouver un emploi?													
Envoi de CV, de demandes d'emploi	74	75	64	59*	76*	75*	63	39*	70	72	78	44	55
Centre de ressources/ banque d'emplois	51	46	36	33*	57*	41	43	18*	39	53*	39*	47	31
Bouche à oreille/ amis/ famille	47	38	37	38	48*	47	50	38	37	52*	45*	42	44
Demandes téléphoniques auprès d'employeurs	47	31*	39	37	54*	38	46	20*	39	48*	39*	26	16
Visites en personne chez l'employeur	47	43	43	43	50*	41	41	19*	43	46	42	47	30
Journaux/revues	26	15*	25	41*	30*	23	23	16	14*	24	17*	50	38
Agence de placement	17	24*	25*	12	19	17	12	2*	11*	19	17	11	4
Rendez-vous avec un conseiller en emploi	16	11	12	9	19*	7*	15	2*	15	16	12*	7	0
Atelier de recherche d'emploi	13	14	8	19*	16*	5*	8	3*	11	13	9*	—	—
Internet	5	5	11*	4	6	4	2	3	6	7*	4	14	9
N**	828	113	82	74	205	186	85	39	120	431	324	83	97

Source : *Enquête auprès des participants relative à l'EDMT Canada-Manitoba et enquête auprès du groupe témoin*

[1] Parmi les personnes qui ont cherché du travail au cours de la période postérieure à l'intervention. Les réponses données par 2 p. 100 ou moins des répondants ne sont pas présentées.

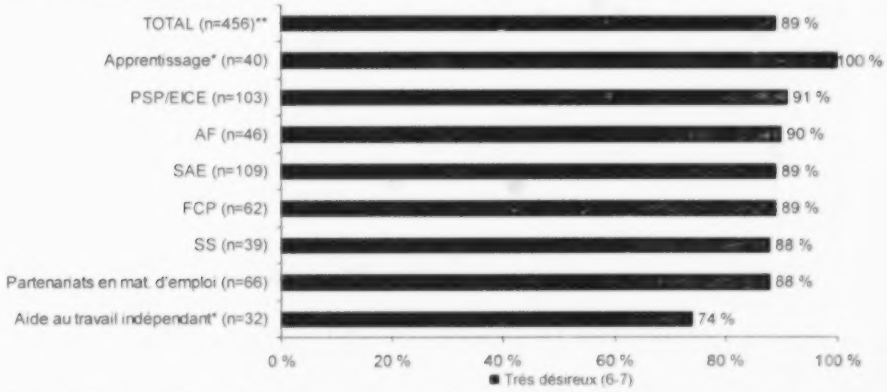
[2] Les résultats globaux des participants sont pondérés selon le type de programme, la région, la situation de prestataire et l'âge; les résultats des participants par type de programme sont pondérés selon la région, la situation de prestataire et l'âge; les résultats des participants d'après la situation de prestataire sont pondérés selon le type de programme, la région et l'âge; les résultats du groupe témoin d'après la situation de prestataire sont pondérés selon la région et le sexe.

* Différences statistiquement significatives à un niveau égal ou supérieur à 5 p. 100. Les différences significatives sont basées sur des comparaisons avec des totaux pondérés de la même façon et non avec le total global présenté ici.

** Les répondants qui ont pris part à plusieurs interventions sont comptés pour chaque programme auquel ils ont participé. Par conséquent, la somme des nombres (n) de chaque programme sera plus élevée que le nombre total de cas indiqué dans la colonne d'extrême gauche. De plus, comme les analyses d'après la situation de prestataire ne portent pas sur les répondants dont la situation de prestataire est inconnue, la somme des cas de prestataire et d'ancien prestataire réadmissible sera inférieure au nombre total de cas indiqué dans la colonne d'extrême gauche.

Pièce D.1
Désir d'entrer sur le marché du travail[1]

Taux de répartition pondéré des participants inactifs très désireux d'entrer sur le marché du travail



Degre d'intérêt signalé d'après une échelle allant de 1=pas tu tout désireux, à 7=extrêmement désireux

[1] Les résultats d'ensemble des participants sont pondérés selon le type de programme, la région, la situation de prestataire et l'âge; les résultats des participants par type de programme sont pondérés selon la région, la situation de prestataire et l'âge

* Différences statistiquement significatives à un niveau égal ou supérieur à 5 p. 100. Les différences significatives sont basées sur des comparaisons avec des totaux de participants pondérés de la même façon et non avec le total global des participants présenté ici

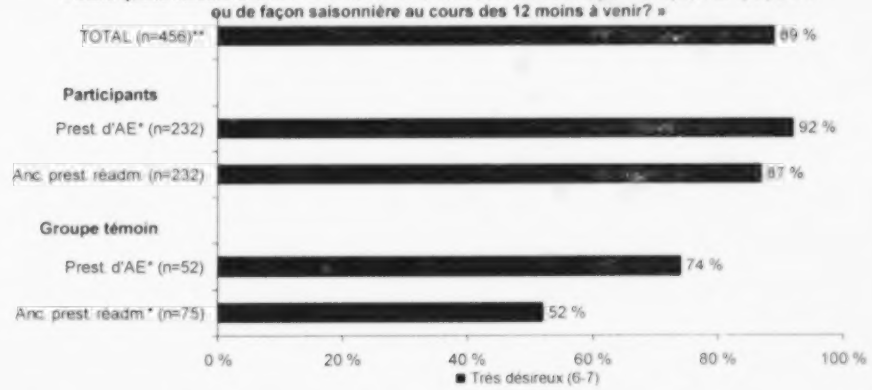
** Comme les analyses d'après la situation de prestataire ne portent pas sur les répondants dont la situation de prestataire est inconnue, la somme des cas de prestataire et d'ancien prestataire réadmissible sera inférieure au nombre total de cas indiqué en tant que total global

Associés de recherche
Ekos Inc.

Enquête auprès des participants relative à l'EDMT Canada-Manitoba

Pièce D.2
Désir d'entrer sur le marché du travail[1]

« Dans quelle mesure désirez-vous entrer sur le marché du travail à plein temps, à temps partiel ou de façon saisonnière au cours des 12 moins à venir? »



Degré d'intérêt exprimé d'après une échelle allant de 1=pas tu tout désireux, à 7=extrêmement désireux

[1] Les résultats d'ensemble des participants sont pondérés selon le type de programme, la région, la situation de prestataire et l'âge; les résultats des participants par type de programme sont pondérés selon la région, la situation de prestataire et l'âge

* Différences statistiquement significatives à un niveau égal ou supérieur à 5 p. 100. Les différences significatives sont basées sur des comparaisons avec des totaux de participants pondérés de la même façon et non avec le total global des participants présenté ici

** Comme les analyses d'après la situation de prestataire ne portent pas sur les répondants dont la situation de prestataire est inconnue, la somme des cas de prestataire et d'ancien prestataire réadmissible sera inférieure au nombre total de cas indiqué en tant que total global

Associés de recherche
Ekos Inc.

Enquête auprès des participants relative à l'EDMT Canada-Manitoba et enquête auprès du groupe témoin

Tableau D.9

Recours à l'aide au revenu : Taux de répartition pondéré selon le recours et le nombre de semaines d'AR chez les participants aux PMP et le groupe témoin, selon l'intervention et la situation de prestataire d'AE ou d'ancien prestataire réadmissible[1]

	Participants aux PMP selon le type de programme									Participants aux PMP selon la situation de prestataire		Groupe témoin selon la situation de prest.	
	Total	Partenariats en mat. d'emploi	Aide au travail indépendant	Subv. salariales (SS)	Services d'aide à l'emploi (SAE)	PSP/ EICE	AF	Apprent.	FCP	Prest. d'AE	Ancien prest. réadm.	Prest. d'AE	Ancien prest. réadm.
1. Avez-vous bénéficié d'une aide au revenu à un moment donné depuis la fin du programme ou la date de référence?*													
Oui	8,6	7	2,6*	6,7	15,3*	5,6	9,7	3,1*	13,6	9	9	14,2*	2,7*
Non	91,4	93	97,4	93,9	84,7	94,4	90,3	96,9	86,4	91	91	85,8	97,3
n non pondéré***	1 373	165	164	158	261	267	131	178	171	743	521	129	329
2. Pourcentage de semaines écoulées depuis l'intervention où une AR a été reçue**													
Moyenne (%)	44	59,2	57,6	25,1	63,7*	53,4	54	15,1	17,2*	39,4	49,9	21,1	50,1
Médiane (%)	31,2	17,2	50,2	16	50,9	54,9	45,5	15,1	11	24,5	50,9	11,1	49,9
3. Avez-vous touché des prestations d'AE depuis la fin du programme ou la date de référence?***													
Oui	28,9	40*	9,7*	34,6	30,2	19,6*	40,4	30,1	44,3*	27*	39*	76*	12*
Non	71,1	60	90,3	65,4	69,8	80,4	59,6	69,9	55,7	73	61	24	88
n non pondéré ***	1 393	167	166	160	262	271	133	185	172	754	529	146	351
4. Nombre de semaines pendant lesquelles des prestations d'AE ont été touchées* en pourcentage du nombre de semaines écoulées depuis l'intervention***													
Moyenne (%)	15,9	12,6	12,8	17,4	21,7*	11,3	20*	10*	15	13,5*	16,6*	25,3*	9*
Médiane (%)	12,9	7,6	7,3	14,3	15,8	7,7	17,7	8,7	15,3	10,2	15,6	23,9	5,3

Source : *Données administratives de DRHC, enquête auprès des participants relative à l'EDMT Canada-Manitoba et enquête auprès du groupe témoin*

[1] Les résultats globaux des participants sont pondérés selon le type de programme, la région, la situation de prestataire et l'âge; les résultats des participants par type de programme sont pondérés selon la région, la situation de prestataire et l'âge; les résultats des participants d'après la situation de prestataire sont pondérés selon le type de programme, la région et l'âge; les résultats du groupe témoin d'après la situation de prestataire sont pondérés selon la région et le sexe.

* Différences statistiquement significatives à un niveau égal ou supérieur à 5 p. 100. Les différences significatives sont basées sur des comparaisons avec des totaux pondérés de la même façon et non avec le total global présenté ici.

** Chiffres de l'aide au revenu calculés à partir des données de l'enquête.

*** Les répondants qui ont pris part à plusieurs interventions sont comptés pour chaque programme auquel ils ont participé. Par conséquent, la somme des nombres (n) de chaque programme sera plus élevée que le nombre total de cas indiqué dans la colonne d'extrême gauche. De plus, comme les analyses d'après la situation de prestataire ne portent pas sur les répondants dont la situation de prestataire est inconnue, la somme des cas de prestataire et d'ancien prestataire réadmissible sera inférieure au nombre total de cas indiqué dans la colonne d'extrême gauche.

**** Uniquement d'après les données sur les participants qui ont bénéficié de l'AE ou d'une AR.

***** Chiffres de l'assurance-emploi calculés à partir des données administratives de DRHC.